



SAMEYKI

Tímarit Sameykis / 2. tbl. 2021 / sameyki.is

Sakna atsins

Árni Stefán Jónsson, fráfarandi formaður Sameykis lítur yfir farinn veg. >> Bls. 14

Betri vinnutími í vaktavinnu

Bára Hildur Jóhannesdóttir, verkefna- stjóri segir að kerfisbreytingin sé stærsta breytingaverkefnið sem launafólk og launagreiðendur hafa sameinast um. >> Bls. 6

Auðlindir í eigu þjóðar

Indriði H. Þorláksson, hagfræðingur fjallar um auðlindir þjóðarinnar í skrifum sínum. >> Bls. 18

Sókn er besta vörnin

Garðar Hilmarsson hættir sem varaformaður Sameykis og ætlar að hella sér í golfið af meiri krafti en áður. >> Bls. 20

Ekki herskár, en ákveðinn

Þórarinn Eyfjörð er nýr formaður Sameykis. Í viðtali segir hann frá baráttumálunum framundan og framtíðarsýn sinni fyrir félagið.

>> Bls. 10



Aðalfundur Sameykis Sameyki hélt sinn annan aðalfund 25. mars sl. **Kosning trúnaðarmanna** Hvenær og hvernig fer kosning trúnaðarmanna fram **Jákvæð orkuskipti** Við megum engan tíma missa **Ný stjórn Sameykis** Hverjir eru nýir stjórnarmeðlimir félagsins **COVID-19 og atvinnuleysi** Tvíþætt ógn við heilsu **Af vettvangi Sameykis** Pistlar og fréttir



SAMEYKI

STÉTTARFÉLAG Í ALMANNAPJÓNUSTU

Ábyrgðarmaður

Pórarinn Eyfjörð

Ritstjóri

Axel Jón Ellenarson

Prófarkalesari

Stefanía Helga Skúladóttir

Forsíðumynd

Birgir Ísleifur Gunnarsson

Umbrot og prentun

Litróf – vistvæna prentsmiðjan

Sameyki stéttarfélag í almannapjónustu

Grettisgata 89 - 105 Reykjavík

Símar: 525 8340 / 525 8330

Netfang: sameyki@sameyki.is

Veffang: sameyki.is

ISSN: 1670-881



Efnisyfirlit

- 4 Af vettvangi Sameykis
- 5 Mikilvægt að orkuskiptin ógni ekki afkomuöryggi
- 6 Samfélagslegur ávinningur betri vinnutíma í vaktavinnu!
- 8 Aðalfundur Sameykis
- 14 Mun sakna atsins
- 17 Nýr varaformaður Sameykis
- 17 Spilling er ógn við mannréttindi
- 18 Náttúruauðlindir í þjóðareign
- 20 Sókn er besta vörnin
- 22 COVID-19 og atvinnuleysi
- 24 Er trúnaðarmaður á þínum vinnustað?
- 26 Ályktanir
- 27 Staða launafólks í heimsfaraldri
- 28 Hvað gera opinberir starfsmenn?
- 30 Þriðja æviskeiðið
- 32 Af vettvangi Sameykis
- 34 Gátur



Kæru félagar

Ég vil byrja á að óska okkur öllum til hamingju með alþjóðlegan baráttudag launafólks þann 1. maí. Því miður þá er þetta í annað sinn vegna COVID-19 faraldursins sem við getum ekki sameinast í kröfugöngu á okkar baráttudegi en við skulum líta með bjartsýni til framtíðar. 1. maí mun renna upp aftur að ári liðnu og þá munum við ganga saman á ný í kröfugöngum launafólks.

Ég vil þakka traustið sem mér hefur verið sýnt til að sinna formennsku í okkar öfluga stéttarfélagi Sameyki. Ekki hefur farið fram hjá félagsfólki okkar að stytting vinnuvikunnar hefur verið mál málanna síðustu mánuði. Innleiðingin hjá dagvinnufólki tók gildi um síðustu áramót en styttingin hjá þeim sem vinna vaktavinnu tekur gildi 1. maí. Um er að ræða kerfisbreytingu á vaktaskipulagi og markmiðið er að bæta vaktafyrirkomulagið, fækka löngum og erfiðum vöktum og hafa öryggi, heilsu og jafnvægi milli vinnu og fjölskyldulífs í fyrirrúmi. Kannanir sýna að heilsa fólks sem vinnur vaktavinnu batnar með styttri vinnuviku og styttingin getur farið niður í 32 klst. á viku án launaskerðingar. Það munar um það.

Sameyki ályktaði á aðalfundi sínum þann 25. mars sl. um ýmis mikilvæg mál sem varða launafólk í landinu og samfélag okkar allt. Sameyki krefst þess meðal annars að stjórnvöld verji fjölskyldur í landinu sem misst hafa atvinnu sökum COVID-19 faraldursins. Einnig var ályktað um auðlindir í þjóðareign og þess krafist að tryggt verði í stjórnarskrá að sameiginlegar auðlindir okkar séu ævarandi eign þjóðarinnar og samfélagið allt njóti arðsins af þeim. Að undanförunu hefur ljósi verið varpað á að spilling ríki á Íslandi langt umfram það sem við höfum áður haldið. Hana verðum við að uppræta með öllum ráðum og Sameyki ályktaði og krafðist þess að stjórnvöld skelli ekki skulleyrum við þeirri staðreynd lengur. Þá var ályktað um virðismat á störfum kvenna á vinnumarkaði. Það er flestum ljóst að mat á virði starfa kvenna er lægra en virðismat á störfum karla í sambærilegum stéttum. Þessi staða er algjörlega óviðundandi.

Ég vil að lokum óska nýrri stjórn Sameykis og öðru félagskjörnu forystufólki félagsins til hamingju með ný hlutverk og velfarnaðar í þeim verkefnum sem bíða okkar. Framundan eru krefjandi áskoranir. Nú þarf að koma styttingu vinnuvikunnar hjá vaktavinnufólki í höfn og okkar bíða áframhaldandi verkefni við að standa vörð um og vinna frekar að bættum kjörum og réttindum félagsfólks Sameykis.

Með baráttukveðju,
Pórarinn Eyfjörð.

Veist þú alltaf hvað klukkan slær í vinnunni?



Kosning
trúnaðarmanna
Sameykis fer fram
29. apríl – 31.maí

Hlutverk trúnaðarmanns á vinnustað er margþætt og í því felast bæði tækifæri og áskoranir.

Trúnaðarmaður er valinn af vinnufélögum sínum og er ómissandi í skilvirku gangverki vinnustaðarins.

Nánari upplýsingar hjá kristin@sameyki.is.

Komdu í hóp öflugra trúnaðarmanna.



SAMEYKI
STÉTTARFÉLAG Í ALMANNAPJÓNUSTU



Engin 1. maí ganga annað árið í röð

Nú þegar blað Sameykis er að fara í prentun lítur út fyrir að engin 1. maí ganga verði haldin. Þetta er annað árið í röð sökum sóttvarna þar sem við, félagar Sameykis, getum ekki gengið fylktu liði með fána í hönd og kröfuspjald, eins og við höfum áður gert. Engin skipulögð dagskrá er haldin en þó svo sé óskar Sameyki félögum sínum innilega til hamingju með alþjóðlegan baráttudag launafólks, 1. maí. BSRB mun þó vera með skipulagða dagskrá í samvinnu við RÚV um kvöldið.

Það er öruggt að 1. maí mun koma aftur að ári liðnu og þá, vonandi, munum við ganga saman á ný eftir hefðinni. ■

Fundarlota Sameykis á landsbyggðinni gekk vel

Eftir Axel Jón Ellenarson

Sameyki lauk fundarlota um landið á góunni þar sem kynnt var fyrir félögum orlofsmál, fræðslumál og kjaramál hjá stéttarfélaginu. Hófst fundirnir á Vesturlandi og Vestfjörðum og svo var haldið hringinn um Norðurland, Austurland og Suðurland. Fundarlotunni lauk svo með félögum Sameykis á Reykjanesi og á Reykjavíkursvæðinu. Fundirnir fóru allir fram í gegnum Teams fjarfundarbúnað.

Árni Stefán Jónsson þáverandi formaður Sameykis hélt utan um fundarstjórnina og bauð gesti velkomna með því að bjóða þeim að kynna sig. Að því loknu kynnti hann dagskrá fundarins og framsögumenn á hverjum fundi fyrir sig.

Orlofsmál

Þóririnn Eyfjörð þáverandi framkvæmdastjóri kjara- og reksturs fjallaði um í sínum erindum um orlofsmál, hvernig úthlutunarferlið er uppbyggt og þá orlofsmöguleika sem í boði eru fyrir félagsmenn hverju sinni.

Grundvallarbreyting hefur orðið í Munaðarnesi því endurbygging hefur staðið yfir á öllum húsunum. Álag er almennt mikið á orlofshúsum Sameykis og viðhald húsanna er stöðugt í endurskoðun. Í Orlofsblaðinu er hægt að sjá á einni síðu öll orlofshúsín sem leyfa gæludýr.

Hugarfar grósku

Jóhanna Þórdórsdóttir fræðslustjóri Sameykis fór yfir stafræna hæfni og hvað hún er. Hún sagði frá nýjum hugtökum vegna stafrænnar hæfni kynslóðanna og hversu ólíkar þær eru að því leyti. Í dag er rætt um fólk, sem má segja að séu innfæddir (native) í stafrænan veruleika, og innflytjendur sem eru eldri kynslóðir, og þurfa að aðlagast nýjum stafrænum veruleika. Hún



benti á stafræna hæfnihjólíð þar sem hægt er að meta eigin hæfni á vefnum í framhaldi.

Jóhanna hvatti félagsmenn til að uppfæra hæfni sína og benti á þá möguleika sem þeim stendur til boða. Í fyrsta lagi er um að ræða símenntun hjá Starfsmennt og í öðru lagi Gott að vita námskeiðin. Þá geta félagar fengið náms- og starfsráðgjöf hjá Starfsmennt því gott er að fá álit sérfræðinga hvað hentar manni best miðað við stöðu og hæfni.

Jóhanna nefndi aðgerðaáætlun ríkistjórnarinnar og þar kemur fram að það sé á ábyrgð samfélagsins að fræða og upplýsa um hvað stafræn hæfni er. Sameyki lætur það sig varða.

Kjaramál og stytting vinnuvikunnar

Guðmundur Freyr Sveinsson deildarstjóri Kjaradeildar fór yfir á fundunum stöðuna á styttingu vinnuvikunnar í dagvinnu og svo í vaktavinnu. Sagði hann frá verkefninu í heild sinni og greindi frá hvernig staðan er í þessum verkefnum hjá ríki og sveitarfélögum. Drög að vaktaskýrslum áttu að liggja fyrir 15. mars sl. 2. apríl áttu skýrslurnar að vera samþykktar og í framhaldi taka gildi 1. maí. ■

Mikilvægt að orkuskiptin ógni ekki afkomuöryggi

Eftir Axel Jón Ellenarson

Á fundi sem haldinn var í mars sl. um réttlát orkuskipti að kolefnislausri framtíð á vegum ASÍ, BHM og BSRB sagði Sigríður Ingibjörg Ingadóttir, hagfræðingur BSRB og einn skýrsluhöfundar að jöklar hopi, sjávarborð hækki og hlýninin ógni hlbýlum okkar. „Þetta sést vel á aukinni tíðni náttúruhamfara hér á landi undanfarin ár. Á jörðinni fækkar plöntum og dýrum í stórum stíl og fólk flýr vegna hlýnunar og loftmengunar. Við megum engan tíma missa,“ sagði hún.

Á fundinum fór Sigríður Ingibjörg yfir efni skýrslunnar þar sem kemur fram að árið 2020 hafi verið það hlýjasta á jörðinni síðan mælingar hófust. „Þriggja gráðu hiti felur í sér gjörbreytt lífsskilyrði og mikla ógn fyrir jarðarbúa. Við gætum haldið okkur innan við tvær gráður en svo það takist þurfum við að vinna öll saman sem búum á þessari jörð. Við losum þrefalt á við aðra íbúa jarðarinnar,“ sagði hún.

Íslendingar henda og sóa meira en aðrar þjóðir

Íslendingar henda og sóa meira hlutfallslega en aðrir á jörðinni samkvæmt skýrslunni. Íslensk heildarsamtök launafólks eru í samvinnu við norræn og þýsk heildarsamtök við gerð þessarar skýrslu og í framhaldi hafa stéttarfélagin sett sér þau markmið að ná markmiðum að kolefnislausu Íslandi með öðrum ríkjum heims. „Þær aðgerðir sem boðaðar hafa verið hjá ríkisstjórninni duga ekki til að ná þeim markmiðum sem þarf til að ná þessum árangri. Megin áherslur eru orkuskipti í samgöngum, endurheimt votlendis, skógrækt og landgræðsla.“ Það sé augljóst að mikið vanti upp á hjá stjórnvöldum til að þessi markmið náist, sagði Sigríður Ingibjörg.

Einnig er það ekki ásættanlegt að þeir fátækustu hér á landi beri mestu byrðarnar eða ábyrgðina á þessum málum og mikilvægt sé að orkuskiptin ógni ekki afkomuöryggi fólks. Stjórnvöld þurfi að vera meðvitund um þau hagsmunaflokk sem hafa mikinn hag af losuninni og þau áhrif sem loftslagsmál hafa áhrif á samfélagið og efnahag þjóðarinnar. Það sé ekki sanngjarnt gagnvart samfélaginu að ekki sé tekið jafnt tillit til allra sem þar búa.

Sofandi stjórnvöld

Hugtök þau sem fram koma í skýrslunni hafa fengið lítið vægi hjá stjórnvöldum og gera þarf kröfur um réttlát orkuskipti í anda Parísarsáttmálans. Breytingar á loftslaginu eru hraðar og við þurfum að bregðast hratt við. Sigríður Ingibjörg sagði að skapa þurfi nýja þekkingu, starfsþjálfun og bæta þurfi vinnuumhverfi í tengslum við orkuskiptin. Þá mun ónæg upplýsing orkuskiptanna vekja óöryggi meðal fólks og því er hættu á að fólk hafni þeim vegna ónægðrar upplýsinga hjá stjórnvöldum. Því þarf að nást betri árangur með auknu samstarfi og samstarfið skal vera formlegt. Launafólk og þátttaka stéttarféлага í stefnumótun sé mikilvæg vegna þekkingar hennar og umhyggju fyrir hagsmunum launafólks í landinu. „Við sættum okkur ekki við að standa utan við þessi mál og krefjumst þess að við verkalýðshreyfinguna verði myndað samstarf og breytingarnar fari fram á forsendum réttlætis og ábata, ásamt því að kostnaði við orkuskiptin verði deilt með

sanngjörnum hætti. Því þarf að koma á vinnuhópi sem leggur grunninn að réttlátum orkuskiptum og að Ísland verði þátttakandi að loftlagshreinum Norðurlöndum eins og fram kom á fundi forsætisráðherra Norðurlandanna sl. sumar,“ sagði Sigríður Ingibjörg að lokum.

Hætta á auknum ójöfnuði

Drífa Snædal, forseti ASÍ, þakkaði fyrir samstarfið á þessi sviði. Hún benti á að Þýskaland og hin Norðurlöndin séu komin lengra á þessu sviði en Ísland. Hún ræddi um hinar ýktu sveiflur í náttúrunni og afleiðingar náttúruhamfara hér á landi sem annars staðar og sagði sum svæði að verða óbyggileg. Flóttamannavandinn mun aukast í framtíðinni vegna þess, ekki minnka.



Drífa Snædal, forseti ASÍ, Sigríður Ingibjörg Ingadóttir, hagfræðingur BSRB og Sonja Ýr Þorbergsdóttir, formaður BSRB. Samsett mynd/Sameyki

Íslendingar eru vanir að samræma atvinnustefnu og laun. Atvinnuleysiskerfið þarf að endurskoða vegna þess að atvinnuhættir munu breytast vegna þessara umskipta. Einnig þarf að fara í skattakerfið því ójöfnuður mun aukast í kjölfar orkuskiptanna. „Ef við sitjum hjá og gerum ekkert mun verða aukinn ójöfnuður, þess vegna þarf verkalýðshreyfingin að vera með í þessu [orkuskiptunum] svo ójöfnuðurinn aukist síður. Hugmyndin um réttlát orkuskipti verður meginumræðuefnið á þingi ASÍ. Það verða engar stórar breytingar ríkisstjórnarinnar í loftslagsmálum án samvinnu við verkalýðshreyfinguna,“ sagði Drífa Snædal að lokum.

Bjóða þarf samtökum launafólks í umræðuna

Sonja Ýr Þorbergsdóttir, formaður BSRB, sagði að orð séu til alls fyrst en verkalýðshreyfingin leggi mikla áherslu á að engan tíma megi missa til að ná markmiðum að kolefnislausri framtíð. Við blasi hversu fjölbreytt leiðarljós þurfi til að ná jöfnuði og vinna gegn hættu á ójöfnuði í samfélaginu. Það er sérkennilegt að samtök launafólks hafi ekki verið boðið að borðinu með stjórnvöldum.

„Það er borin von að árangur náist ef samtökin eru ekki með. Vinna þarf betur að því að finna út hvernig hægt sé að ná þessum markmiðum. Stjórnvöld verða að bjóða samtökum launafólks í umræðuna. Bæði út frá orkuskiptum og tækni þarf að fara í stefnumótum hvernig þau verða og hvernig þau eru greidd. Mæta þarf breyttum heimi. Horfa þarf á þessar aðgerðir út frá forsendum fólks en ekki fjármagns,“ sagði Sonja að lokum. ■



Ég á átta barnabörn og vil gjarnan gefa þeim meiri tíma,“ segir Ágústa Sigurðardóttir, bílstjóri hjá Strætó BS, um hvernig hún ætlar að nýta aukinn frítíma með styttingu vinnuvikunnar.

Samfélagslegur ávinningur betri vinnutíma í vaktavinnu!

Eftir Báru Hildi Jóhannsdóttur

Þann 1. maí næstkomandi verður stigið eitt stærsta skref í breytingum á vinnutíma vaktavinnufólks í hálfa öld. Vinnuvika starfsfólks í vaktavinnu, í fullu starfi hjá opinberum launagreiðendum, mun styttest um 4 klst. á viku að lágmarki. Þeir sem vinna þyngstu vaktirnar geta stýtt vinnutíma sinn um allt að 8 klst. á viku. Með þessum breytingum er komið til móts við þá kröfu launafólks að 80% vaktavinna jafngildi 100% í dagvinnu vegna sjónarmiða um öryggi, heilsu og jafnvægi vinnu og einkalífs.

Meira öryggi, meiri gæði

Starfsumhverfi vaktavinnufólks á Íslandi hefur, að mestu leyti, verið óbreytt síðastliðin 50 ár. Á sumum vinnustöðum hafa

vaktakerfi ekki breyst í áratugi þrátt fyrir að starfsemin hafi tekið miklum breytingum.

Hjá opinberum launagreiðendum eru störf í vaktavinnu gjarnan störf þar sem unnið er með fólki, mannlegu störf. Störf krefjast oftast einbeitingar og árvekni sem og fumlusra viðbragða og þar þarf að leggja mikla áherslu á að gæta fyllsta öryggis. Stærstu hópar vaktavinnufólks er að finna í heilbrigðis- og velferðarþjónustu, löggæslu og öryggisþjónustu og íþrótt- og tómstundastörfum.

Samfélagslegur ávinningur breytinganna er margþættur. Ávinningurinn skilar sér til starfsfólks og fjölskyldna þeirra, launagreiðenda og í auknum gæðum opinberrar þjónustu. Mest um vert er

sá samfélagslegi ávinningur sem felst í auknu öryggi, bættri heilsu og meira jafnvægi vinnu og einkalífs, en það eru einmitt leiðarljós verkefnisins um betri vinnutíma í vaktavinnu. Leiðarljósín eru byggð á rannsóknum sem gerðar hafa verið á vaktavinnufólki síðustu áratugi, bæði innan og utan Evrópu. Niðurstöður þeirra rannsókna hafa sýnt að þeir sem vinna á óhefðbundnum vinnutíma standa frammi fyrir mörgum áskorunum sem starfsfólk sem vinnur reglubundna dagvinnu glímur ekki við. Helstu áskoranirnar byggja á skipulagi vakta, lengd þeirra, tegund, samsetningu sem og lengd og fjölda hvíldarhléa. Framangreindir þættir hafa umfram aðra áhrif á öryggi og heilsu starfsfólks.

Aukinn frítími

Samfélagslegur ávinningur af bættum vinnutíma er mikill fyrir starfsfólkið og fjölskyldur þeirra. Fyrst ber að nefna aukið öryggi og bættu heilsu. Vegna styttingar vinnuviku er starfsfólki og stjórnendum gert kleift að bæta skipulag vakta út frá öryggis- og heilsufarssjónarmiðum fyrir starfsfólk. Þar má nefna að lengd vakta séu alla jafna á bilinu 6-9 klst., að breytt sé á milli dag-, kvöld- og næturvakta í takt við líkamsklukkuna og starfsfólki tryggð 11 klst. hvíld milli vakta og 35 klst. samfellda hvíld á viku. Bætt skipulag og styttri vinnuvika mun auka frítíma starfsfólks sem leiðir af sér aukið jafnvægi vinnu og einkalífs. Aukinn frítími felst í að starfsfólk í fullu starfi í vaktavinnu fær nú að lágmarki 208 klst. í aukinn frítíma á ári. Frítími starfsfólks getur aukist í allt að 392 klst. miðað við hámarksstyttingu vinnutíma. Styttingin á ári jafngildir að lágmarki tæplega einum mánuði og einni viku á ári miðað við núverandi vinnuskil.

Samfélagslegur ávinningur

Betri starfsandi er einnig samfélagslegur ávinningur sem og aukinn fyrirsjáanleiki. Áhersla er lögð á jafnræði í starfsmannahópi við skipulagningu vinnutíma utan dagvinnumarka og að starfsfólk hafi sömu möguleika á fjölbreyttum vöktum og launamyndun miðað við hæfni. Enn fremur er ein forsenda betri vinnutíma í vaktavinnu sú að umbótasamtal á að fara fram á vinnustað. Með umbótasamtali gefst starfsfólki kostur á að koma með lausnir og hugmyndir að bættu starfsumhverfi. Vonir standa til að bætt starfsumhverfi leiði til bættrar líkamlegrar, andlegrar og félagslegrar heilsu starfsfólks og minni veikinda. Með breyttum launamyndunarþáttum verður sömuleiðis hagstæðara fyrir starfsfólk að vera í hærra starfshlutfalli og vinna minni breytilega yfirvinnu. Í slíku felst aukinn fyrirsjáanleiki og festa.

Aukin hagkvæmni

Einnig er gert ráð fyrir víðtækari samfélagslegum ávinningi betri vinnutíma í vaktavinnu. Auknu öryggi starfsfólks fylgir aukið öryggi fyrir þjónustuþega. Með bættu skipulagi vakta út frá öryggissjónarmiðum eykst öryggi þjónustuþega og mistökum fækkar. Starfsemi sem skipulögð er með þarfir þjónustunnar að leiðarljósi dregur einnig úr álagi á starfsfólk, m.a. með því að hafa nægan fjölda starfsfólks þegar álagið er mest. Styttri vinnutími starfsfólks í fullu starfi á að hafa í för með sér úthvíldara starfsfólk þar sem auðveldara er að skipuleggja vaktir með öryggi allra að leiðarljósi. Bætt heilsa starfsfólks dregur úr veikindum og hefur jákvæð áhrif á stöðugleika í mönnun.

Breytingar á launamyndunarþáttum eru þess eðlis að þeir hvetja starfsfólk til að vera í hærra starfshlutfalli þar sem áhersla er lögð á umbun fyrir vinnu innan skipulagðrar vaktaskrár og dregið úr hvata til breytilegrar yfirvinnu frá því sem áður var. Þessar breytingar ýta undir aukna festu í mönnun og stöðugleika í þjónustu sem leiðir af sér að þeir sem þjónustu þiggja fá rétta þjónustu á réttum tíma. Einnig eru vinnutími og laun gerð gegnsærri og taka betur mið af vaktabyrði og verðmæti fyrir staðinn tíma. Aukin festa og stöðugleiki auk gegnsæi launa hefur í för með sér hagkvæmari nýtingu fjármuna.

“

Kerfisbreytingin sem felst í innleiðingu betri vinnutíma í vaktavinnu er í senn tímamótabreyting og eitt stærsta breytingarverkefni sem launafólk og launagreiðendur hafa sameinast um.

Kerfisbreyting sem leiðir til góðs

Betri vinnutími í vaktavinnu mun einnig hafa jákvæð áhrif á jafnrétti kynjanna. Konur eru um 80% vaktavinnustarfsfólks hjá opinberum launagreiðendum og eru mun líklegri en karlar til að vera í hlutastarfi. Breytingarnar eru til þess fallnar að auka möguleika vaktavinnufólks til að vinna hærra starfshlutfall og auka þar með ævitekjur sínar. Með auknu öryggi starfsfólks og þjónustuþega, bættri heilsu starfsfólks, aukinni starfsánægju, starfsemi sem mönnuð er miðað við þjónustuþörf, aukinni festu og stöðugleika og hagkvæmari nýtingu fjármuna aukast gæði opinberrar þjónustu. Með nýjum og breyttum launamyndunarþáttum sem og allt að 32 klst. vinnuviku standa vonir til að vaktavinna verði eftir-sóknarverðari og eftirspurn eftir þeim störfum aukist.

Kerfisbreytingin sem felst í innleiðingu betri vinnutíma í vaktavinnu er í senn tímamótabreyting og eitt stærsta breytingarverkefni sem launafólk og launagreiðendur hafa sameinast um að fara í til marga ára. Það er mikið tilhökkunarefni að fylgjast með þeim samfélagslega ávinningi sem betri vinnutími í vaktavinnu kemur til með að hafa í för með sér þegar fram líða stundir, bæði fyrir starfsfólk og fjölskyldur þeirra sem og á gæði opinberrar þjónustu.

Í verkefninu „Betri vinnutími í vaktavinnu“ felst einstakt tækifæri sem allir ættu að taka virkan þátt í að móta með öryggi, heilsu og jafnvægi vinnu og einkalífs og þar með aukin lífsgæði að leiðarljósi.

Höfundur er verkefnastjóri Betri vinnutíma í vaktavinnu. ■



Úr sal það sem aðalfundur Sameykis var haldinn. Fundarstjórnarnir Ari Thorarensen og Kristjana Eyjólfsdóttir sitja við fundarstjóraborðið. Árni Stefán í pontu og Garðar Hilmarsson situr til hægri á mynd.

Aðalfundur Sameykis eingöngu í gegnum fjarfundabúnað

Aðalfundur Sameykis var haldinn 25. mars sl. Vegna sóttvarna-aðgerða ríkisstjórnarinnar var hann haldinn eingöngu í gegnum netið með fjarfundabúnaði. Fundargestir á fundinum voru aðeins nokkrir starfsmenn félagsins ásamt fundarstjórum, formönnum og varaformanni. Ágæt mæting var á fundinn í gegnum netið, um 180 skráðu sig, en rúmlega hundrað félagar mættu.

Árni Stefán Jónsson lét af embætti sem formaður Sameykis og Þórarinn Eyfjörð tók við formannsembættinu til næstu þriggja ára. Árni Stefán var áður formaður í SFR stéttarfélagi í almannabjónustu frá árinu 2006. Þar áður gegndi hann starfi framkvæmdastjóra SFR í 16 ár. Sagði hann í ávarpi sínu á fundinum að hann hafi helgað meginhluta starfsferilsins í kjarabaráttu fyrir launafólk. Sú barátta hafi verið gefandi en oft á tíðum krefjandi. Verkefnið hafi verið fjölmörg á löngum ferli



Kristjana Eyjólfsdóttir annar fundarstjórnenda fer yfir fundarefni.



Bryngeir A. Bryngeirsson meðstjórnandi les upp ályktanir fyrir fundinn.



Garðar Hilmarsson og Árni Stefán Jónsson á aðalfundi Sameykis.

og með þakklæti stigi hann nú af stóli formanns Sameykis. Þá óskaði Árni Stefán nýjum formanni til hamingju með embættið, þakkaði starfsfólki félagsins kærlega fyrir samvinnuna og óskaði félögum sínum gæfu og gengis í verkalyðsbaráttunni.

Garðar Hilmarsson lét af embætti sem varaformaður Sameykis á aðalfundinum. Hann var áður formaður Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar. Sagði Garðar á þessum tímamótum að það hafi verið heillaskref að sameina bæði félögin og skapa sterka

heild með 12 þúsund manna stéttarfélagi. Hann þakkaði Árna Stefáni Jónssyni fyrir samstarfið og óskaði Þórarni Eyfjörð vel- farnaðar í embætti formanns Sameykis.

Aðalfundurinn samþykkti sex ályktanir; ályktun um COVID-19 og almannahagsmuni, ályktun um auðlindir í þjóðareigu, ályktun um spillingu, ályktun um virði starfa kvenna, ályktun um styttingu vinnuvikunnar og ályktun um réttlát orkuskipti. ■

Stjórn Sameykis

Í stjórn Sameykis situr góður hópur kvenna og karla með mismunandi bakgrunn og fjölbreytta starfsreynslu. Inn í stjórn félagsins komu á síðasta aðalfundi fimm nýir stjórnarmenn, tvær konur, Ólafía L. Sævarsdóttir og Svanhildur Steinarsdóttir, og þrír karlar, Egill Kristján Björnsson, Hörður Oddfríðarson og Kári Sigurðsson. Alls sitja í stjórn með formanni fimmtán manns, níu konur og sex karlar. Stjórn Sameykis skiptir með sér verkum og er kjörtímabil hennar þrjú ár. Formaður er Þórarni Eyfjörð, varaformaður er Ingibjörg Sif Fjeldsted og ritari er Elín Helga Jóhannesdóttir Sanko.



Berglind Margrét Njálsdóttir, Tollstjóraembættið



Bryngeir A. Bryngeirsson, Gufunesbær fristundamiðstöð



Egill Kristján Björnsson, Fangelsið Hólmsheiði



Elín Helga Jóhannesdóttir Sanko, Landspítali háskólasjúkrahús



Gunnar Rúnar Matthíasson, Landspítali háskólasjúkrahús



Herdís Jóhannsdóttir, Fjármálaskrifstofa Reykjavíkurborgar



Hörður J. Oddfríðarson, SÁÁ



Ingibjörg Sif Fjeldsted, Orkuveita Reykjavíkur



Ingunn Hafdis Þorláksdóttir, Grunnskóli Seltjarnarnesbæjar



Jóhanna Lára Öttarsdóttir, Sýslumaður höfuðborgarsvæðisins



Kári Sigurðsson, Fristundamiðstöðin Miðberg



Ólafía L. Sævarsdóttir, Tryggingastofnun ríkisins



Rut Ragnarsdóttir, Borgarbókasafn



Svanhildur Steinarsdóttir, Menntamálastofnun



Þórarni Eyfjörð, formaður Sameykis



Pórarinn Eyfjörð formaður Sameykis stéttarfélags í almannþjónustu.

Ekki herskár heldur ákveðinn

Eftir Axel Jón Ellenarson

Ljósmyndir: Birgir Ísleifur Gunnarsson

Nýr formaður Sameykis, Pórarinn Eyfjörð, er borinn og barnfæddur Keflvíkingur. Snemma fékk hann áhuga á félagsstörfum og útivist. Hann segir að það hafi verið honum í blóð borið að starfa að félagsmálum sem hann hefur sinnt með einum eða öðrum hætti alveg frá því hann var í grunnskóla í Keflavík. Pórarinn kynntist lífsförunauti sínum Kristínu Jónsdóttur, forseta menntavísindasviðs Háskóla Íslands, árið 1983 og gengu þau í hnapphelduna þremur árum síðar. Eiga þau tvö uppkomin börn, Sigrúnu Eyfjörð og Þorstein Eyfjörð. Saman njóta þau útivistar af mörgum toga, fjallgöngur og ferðalög um hálendi Íslands, en ekki síst silungsveiði við fagra læki og heiðarvötn seint á sumarkvöldum.

Réttindi launafólks standa næst hjartanu

En hvers vegna sóttist Pórarinn eftir því að verða formaður Sameykis?

„Mér fannst það eðlilegt í ljósi þess sem ég hef verið að fást við á starfsævinni og auðvitað fyrir Sameyki í seinni tíð. Það má segja að það hefur einhvern veginn þróast þannig að mitt hlutskipti í lífinu hefur verið að berjast fyrir réttlæti og jafnræði á þeim vettvangi sem ég hef starfað á. Ég hef oft verið kominn sjálfkrafa í hagsmunagæslu í því umhverfi sem ég hef starfað í. Þetta er kannski bara í blóðinu. Ég ræð ekki við það“, segir Pórarinn og brosir.

„Hjá Sameyki hefur það staðið nærri hjarta mínu að starfa að hagsmunamálum félagsmanna okkar og berjast fyrir réttindum þeirra. Þess vegna ákvað ég að bjóða fram krafta mína. Upphaf-

lega þróuðust stéttarfélög með þeim hætti að þau börðust fyrir grundvallarmannréttindum, fyrir mannsæmandi launum og til að hjálpa verkafólki að komast af; að launafólk gæti séð sér og sínum farborða af launum sínum. Síðar jókst umfang þeirra og þau fóru að berjast á sviði heilbrigðismála, öryggismála, menntamála og þar fram eftir götunum. Þetta voru stóru málín í upphafi.“

„Nú í dag berjast stéttar- og verkalýðsfélög fyrir sanngjarnara og réttlátara þjóðfélagi sem hefur leitt af sér ákveðna velmegun og það öryggisnet sem við búum við í dag. Þó að mikið hafi áunnist með mikilli baráttu er ekki þar með sagt að við höfum náð öllum okkar markmiðum. Grunnur allra verkalýðsfélaga er að berjast fyrir betri kjörum, réttindum og jafnrétti í samfélaginu,“ segir hann.

Sameyki klettur í hafinu

Hafa þarf í huga að kjör eru ekki bara launaumslag. En hvað eru þá kjör? Kjör eru einnig tækifæri til menntunar, tækifæri til að njóta sanngjarnrar heilbrigðisþjónustu, að það sé öryggisnet til staðar ef við verðum fyrir áföllum í lífinu, eins og t.d. atvinnumissi og atvinnuleysi. Kjör eru líka sú mikilvæga þjónusta sem Sameyki veitir sínum félagsmönnum, bæði hvað varðar menntun, heilsu, fræðslu sem og að veita ýmsa styrki úr sjóðum félagsins. Þá er mikilvægt að skrifstofa félagsins sé einskonar umferðar- og félagsmiðstöð félagsmanna þar sem þeir geta komið og fengið leiðsögn á sviði kjaramála og um réttindi almennt.

„Mér finnst ákaflega mikilvægt að allir félagsmenn okkar, og þá ekki síst þeir sem hafa veikara bakland en aðrir, viti af því að Sameyki er sá klettur í hafinu sem þeir geta leitað til. Heilsa félagsfólks skiptir miklu máli og Sameyki ásamt öðrum stéttarfé-

lögum hafa komið upp öflugum stuðningskerfum eins og við sjáum til dæmis hjá Virk,“ segir Þórarinn ákveðinn.

Helstu baráttumál Sameykis framundan er stytting vinnuvikunnar hjá vaktavinnufólki og dagvinnufólki. En hvernig mun Sameyki leiða þessi verkefni? Verður það gert af hörku og með því að vera herskár eða af festu og ákveðni?

„Ég er ekki mjög herskár, heldur frekar ákveðinn. Þessi verkefni eru flókin þegar litið er til styttingu vinnuvikunnar hjá vaktavinnufólki því vinnuumhverfið er flókið í vaktavinnukerfinu. Það eru að koma í ljós mörg atriði sem samningsaðilar komu ekki auga á upphaflega í samningsgerðinni en eru þó kannski ekki óvænt. Þau eru fjölmörg atriðin sem þarf að leysa og veita aðstoð við því það hefur komið í ljós hversu ólíkir vinnustaðirnir eru þar sem unnin er vaktavinna. Það þarf því að leysa vandamálin eftir því hvaða vaktakerfi hentar þessum ólíku vinnustöðum svo koma megi innleiðingunni til framkvæmda og sem henta okkar félagsmönnum sem best. Þessi kerfisbreyting er bylting á vinnumarkaði og um breytingarnar þarf að nást sátt,“ segir hann enn fremur.

Launamarkaðir í ójafnvægi

Þórarinn Eyfjörð segir að annað mjög mikilvægt verkefni sé jöfnun launa milli markaða, þ.e. að jafna laun opinberra starfsmanna við laun sem greidd eru á almennum markaði.

„Það hefur árum saman verið bent á það að laun á almennum markaði hafa verið betri heldur en launasetning opinberra starfsmanna. Það helgaðist af því að menn réttlætту svoliðis ójafnvægi launa milli markaða með því að segja að lífeyrisréttur opinberra starfsmanna væri betri en á almennum markaði. Þannig var það réttlætt að laun opinberra starfsmanna væru lægri en á almennum markaði. Þessi rök ganga ekki upp! Þessi réttindamál hafa verið jöfnuð. Það var gengið frá samkomulagi árið 2016 að launin milli markaða skyldu einnig jöfnuð á næstu tíu árum þaðan í frá. Nú eru bráðum fimm ár liðin.“

„Það er nú eitt af stóru hagsmunum, - réttinda og kjaramálum opinberra starfsmanna að koma þessu til leiðar. Það hefur verið ágæt vinna í gangi í þessu verkefni en við verðum að koma því í höfn. Við megum ekki sleppa af þessu hendinni og þetta verður ekki gefið eftir. Samhliða þessu var samið um launaþróunartryggingu sem er hluti af sama meiði. Launaþróunartryggingin er fólgin í því að laun opinberra starfsmanna þróist til jafns við laun almenna markaðarins á milli kjarasamninga og skili þeim hækkunum sem verða á almennum markaði einnig til opinberra starfsmanna. Að launin þróist jafnt á launamörkuðum. Raunin er sú að laun á almenna markaðnum hafa þróast hraðar en laun opinberra starfsmanna og það er vegna þess að opinberir starfsmenn búa frekar við niður njörvað launaþróunarkerfi milli samninga. Af þessum sökum þarf að tryggja þetta kerfi betur og að það skili sér ábyggilega,“ segir hann.

Stofnanasamningar og starfsmatskerfið

En hvað segir Þórarinn um launamyndunarkerfin, stofnanasamningana og starfsmatskerfið? „Jú, næst á dagskrá er að skoða launamyndunarkerfin. Opna þarf stofnanasamningana ríkis megin og þróa starfsmatskerfið hjá borg og sveitarfélögum mun betur en við höfum gert hingað til. Það mun kalla á töluverða vinnu og samtal við atvinnurekendur hjá ríki og sveitarfélögum. Mín skoðun er sú að við gætum unnið með starfsmatskerfið þannig að það væri meira lífandi og mun árangursríkara heldur en það er í dag,“ greinir Þórarinn frá.

„Auk þess er Sameyki að vinna að fleiri mikilvægum verkefnum. Mig langar til að nefna húsnæðismálin. Sameyki er ásamt öðrum stéttarfélögum í BSRB aðili að íbúðafélaginu Bjargi sem byggir íbúðir fyrir fjölskyldur og einstaklinga á vinnumarkaði sem eru undir ákveðnum tekju- og eignamörkum sem hafa verið virkir á vinnumarkaði og eru fullgildir félagsmenn Sameykis. Uppbyggingin hjá Bjargi hefur verið mikil og góð. Það er fyrirsjáanlegur skortur á húsnæðismarkaði og við viljum að félagar í Sameyki njóti ákveðins öryggis að þessu leyti. Þetta er okkar öflugasta verkfæri til að tryggja húsnæði fyrir okkar félagsmenn sem hafa lægstu tekjurnar. Svo er vinna í gangi við stofnun húsnæðisfélagsins Blær sem er af svipuðum toga en er fyrir hinn almenna markað,“ bætir Þórarinn við.

“

Mér finnst ákaflega mikilvægt að allir félagsmenn okkar, og þá ekki síst þeir sem hafa veikara bakland en aðrir, viti af því að Sameyki er sá klettur í hafinu sem þeir geta leitað til.

Opið og gegnsætt stéttarfélag

„Það er ýmislegt í þessu nýja sameinaða félagi Sameyki sem kallar á að við styrkjum enn frekar innra starfið og starfið meðal félagsmanna okkar. Þá er ég að tala um fagfélögin okkar og fagstéttir. Þetta eru oft öflug félög eins og Heilbrigðisgagnafræðingar, Félag íslenskra félagsliða, Félag heilbrigðisritara, Félag áfengisráðgjafa, Félag Strætóbílstjóra svo ég nefni nokkur. Ég er áhugasamur um að bjóða fleiri fagfélögum til okkar. Svo eru einnig innan Sameykis stórir hópar eins og starfsmenn frístundamiðstöðva, sem gegna mikilvægum störfum hjá Reykjavíkurborg og gaman verður að starfa með. Þetta innra starf þarf að styrkja og opna félagið enn frekar fyrir þessum hópum.“

Það er öllum stéttarfélögum mjög mikilvægt að hafa opna og gegnsæja starfsemi. Félagum Sameykis þarf að vera vel ljóst hvað félagið er að gera á hverjum tíma og vissir um að af því séu fluttar fréttir; að það sé ljóst að sambandið þarna á milli sé lífandi. „Við höfum líka lagt mikla áherslu á þjónustuþættina og starfsemi sjóðanna. Félagar okkar eiga rétt á að þiggja þjónustu úr þessum sjóðum og ég held að þeir séu orðnir vel meðvitaðir um þetta innra starf. Við höfum líka verið í mikilli uppbyggingu á orlofskerfinu okkar og einnig endur- og símenntunarkerfinu en ætlunin er að styrkja það starf enn frekar þannig að félagar viti betur hvaða menntunar- og starfsþróunarmöguleika þessi kerfi veita þeim. Við stefnum að því með okkar samstarfsaðilum að efla mikið Fræðslusetrið Starfsmennt og Framvegis – miðstöð símenntunar á næsta ári því þar er augljóslega veitt mjög mikilvæg þjónusta. Mig langar til að opna félagið meira og eiga oftari beint samtal við okkar fólk. Nú á þessum tímum höfum við nýtt okkur tæknina og haldið fundi sem heppnast hafa vel í gegnum



Á tímamótum. Garðar Hilmarsson, Þórarinn Eyfjörð og Árni Stefán Jónsson.

fjarfundabúnað. Það kemur samt aldrei í stað þess að fara til starfsfólksins, taka í höndina á því eins og við gerðum hér áður fyrr og eiga með þeim beint, lifandi samtal í þeirra eigin umhverfi. Þetta munum við gera þegar samfélagið opnar aftur. Félagið er fyrir félagsmennina," segir Þórarinn.

Norræna fyrirmyndin

Það er oftast lítið til norrænu landanna þegar heimurinn er að leita að módeli fyrir bestu mögulegu útfærsluna á samfélagi. Þar er að finna módel sem aðrir líta til sem draumasamfélags, sem sanngjarnt samfélag. Tölfræðilegir mælikvarðar sýna t.d. að hinn svokallaði ameríski draumur sé í raun og sann norrænt samfélag. Samkvæmt þeirri kenningu hefur almenningur bestu tækifærin á góðu lífi og búa við mesta félagslega öryggið á Norðurlöndunum. Það er draumurinn um hið réttláta samfélag.

„Kjara- og stéttabarátta er alltaf framþróun, eða á alltaf að vera framþróun. Norðurlöndin hafa komið upp þessum grunnstöðum samfélagsins; heilbrigðiskerfi, velferðarkerfi, menntakerfi og öryggiskerfi fyrir þegna sína sem er ólíkt öllu öðru. Stærsti einstaki áhrifavaldurinn í því eru heildarhagsmunasamtök almennings, starfsemi stéttarfélaga. Þau hafa verið í öflugra samtali við stjórnvöld í þessum heimshluta heldur en annars staðar á hverjum tíma. Að vísu eru til sterk öfl sem vilja að samtal við almenning verði sem minnst. Því jafnvel stjórnvöld, fjármálaöfl, eignafólk – frjálshyggjan, vill geta farið sínu fram. Frjálshyggjan er skipulögð með margvíslegum áróðri og hefur hamlandi áhrif á jákvæða þróun á kjörum, réttindum og öryggi almennings í þessu landi. Þessi vá blasir við," segir Þórarinn.

Almenningur og auðlindir

Hlutverk stéttarfélaga er að standa vörð um hagsmuni almennings, alveg óháð stjórn málaöflum. „Við sem tilheyrum almenningi í þessu landi vitum vel hvernig það er að vinna fyrir brauði okkar; koma börnunum okkar til mennta, hugsa um okkar veiku vini og ættingja og standa vörð um sameiginlega hagsmuni almennings.

“

Eigingirnir á að fá sem minnst pláss í samfélaginu og við þurfum að gæta vel að því að kerfin okkar sjái til þess að allir leggi sanngjarnt framlag til samneyslunnar. Það er hin norræna fyrirmynd og draumur sérhvers manns.

Eigingirnir á að fá sem minnst pláss í samfélaginu og við þurfum að gæta vel að því að kerfin okkar sjái til þess að allir leggi sanngjarnt framlag til samneyslunnar. Það er hin norræna fyrirmynd og draumur sérhvers manns. Á Íslandi í dag eru nú örfáir einstaklingar sem hafa aðgang að auðlindum landsins og því sem þær gefa af sér. Við verðum að standa vörð um auðlindir okkar, að þær séu sameiginlegar en ekki eign fárra. Þetta hefur skapað gríðarlegan stéttarmun. Við megum ekki tapa þessari baráttu fyrir ásókn frjálshyggjunnar í auðlindir okkar. Hvorki nú né í framtíðinni. Við þurfum að ná aftur til okkar eignum almennings og við verðum að vinna saman að þessari leiðréttingu," sagði Þórarinn Eyfjörð nýr formaður Sameykis stéttarfélags í almannabjónustu að lokum. ■



Stytting
vinnuvikunnar
í vaktavinnu
tekur gildi

1. maí



ÖRYGGI
og betri líðan!



„Það er mikið lán og öllum til framdráttar að búa til stóra einingu því stærðin veitir völd og áhrif til að ná fram kjarabótum. Samtakamátturinn hefur eflst og kjölfestan er meiri fyrir Sameyki innan heildarsamtaka BSRB.“

Mun sakna atsins

Eftir Axel Jón Ellenarson
Ljósmynd: Birgir Ísleifur Gunnarsson

Árni Stefán Jónsson hefur starfað að réttinda- og kjaramálum opinberra starfsmanna frá árinu 1986. Frá 1990 starfaði hann fyrst sem framkvæmdastjóri SFR. Seinna, eða frá árinu 2006, starfaði hann sem formaður þess félags allt þar til hann tók við formennsku Sameyis þegar Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar og SFR sameinuðust í Sameyki stéttarfélag í almannajónustu árið 2019. Árni er menntaður rafvirkur frá lönskólanum í Reykjavík en síðar lærði hann tólmstunda- og frítímafræði og uppeldis- og félagsfræði í Háskólanum í Gautaborg. Árni Stefán er fæddur og uppalinn á Rauðarhöfn þar sem faðir hans átti og stjórnaði síldarsöltun og reyndar víðar, á Seyðisfirði og Vopnafirði líka. Í æsku breyttist sú áætlun að hann yrði síldarkóngur eins og faðir hans þegar síldin fór. Hann flutti til Reykjavíkur, settist á skólabeck í Laugalækjarskóla þar sem leiðir hans og Garðars Hilmarssonar lágu fyrst saman, en Garðar hættir nú líka sem varaformaður Sameyis. Árni Stefán er giftur Helgu Ingibergsdóttur og saman eiga þau tvær dætur, Sunnu og Söndru, og tvö barnabörn.

Úr rafvirkjun í fjölskyldu- og uppeldisráðgjöf

En hvað stendur upp úr í stéttarfélagsbaráttu Árna Stefáns?

„Ég fór fljótlega að skipta mér af félagsmálum upp úr 1970 þegar ég

var að læra rafvirkjun. Ég varð formaður Félags nema í rafvirkjun, svo varaformaður lönnemasambandsins og síðar skólastjóri Félagsmála-skóla lönnemasambandsins. Á þessum tíma var mikill baráttuandi í iðnnemum fyrir bættum kjörum. Ég tók þátt í þessu og má segja að þarna hófst sá mikli áhugi sem ég hef haft af félagsmálum sem endaði með því að ég fór í félags- og tómstundanáms, í tvö ár til að byrja með og síðar útskrifaðist ég sem félags- og uppeldisfræðingur. Hluti námsefnisins fjallaði um hvernig á að stofna og reka frjáls félagasamtök sem ég hef getað nýtt mér allar götur síðan. Þegar ég kom heim eftir nám hóf ég störf hjá Unglingaheimilinu og þá gerðist ég trúnaðarmaður. Í stuttu máli sagt þá lá leiðin þaðan inn í stéttarfélagsmálin og SFR.

„Ég tók þátt í að gera fyrsta kjarasamning SFR 1987 eftir að lögunum var breytt þannig að samningsrétturinn færðist frá BSRB yfir á stéttarfélögin. Ég held ég geti fullrytt að ég hef verið með í gerð allra samninga SFR og Sameyis við ríkið síðan þá. Sumt hefur tekist mjög vel, annað ekki eins vel, á því ber ég ábyrgð,“ segir Árni Stefán.

Stofnanasamningarnir bylting

„Þegar ég lít til baka þá finnst mér margt hafa áunnist. Kjör opinberra starfsmanna, kjör félagsmanna SFR og síðar Sameyis hafa batnað verulega með tilliti til annarra á launamarkaðnum, þó að launin hafi batnað líka á almenna markaðnum. Stærsta breytingin var 1998 með stofnanasamningunum. Það var bylting í launamynduninni. Þá

var ekki gerður einn miðlægur samningur fyrir alla heldur samið við hverja stofnun fyrir sig um launin. Umræða í þjóðfélaginu, innan stéttarfélaganna og hjá ríkinu þá, snérist um að kerfið sem launþegar bjuggu við væri ekki nægilega sveigjanlegt. Páverandi fjáðaráðherra Friðrik Sophusson, embættismenn og samningamenn ríkisins opnuðu fyrir breytingar á launakerfi opinberra starfsmanna. Við gripum þetta á lofti og hófumst handa við gerð þessara samninga sem var bylting í launaþróun á Íslandi.“

“Þegar Sameyki var stofnað var ég viss um að sameiningin væri mikið heillaskref fyrir bæði Starfsmannafélag Reykjavíkur og SFR.

„Þetta gamla ósveigjanlega launakerfi sem farið var í að breyta var þannig að í kjarasamningnum var nánast bara samið um að ákveðið starf skyldi vera í ákveðnum launaflokki og því varð ekki haggð. Svo fraus það þar á meðan laun á almenna markaðnum þróuðust. Þannig var engin launaþróun hjá ríkinu að heitið gæti. Svo var byrjað að búa til hliðarkerfi í ónnum yfirvinnutímum vegna þess að launamaður færðist ekki úr launaflokki. Þetta var komið í mikið óefni og auðvelt að mismuna út frá þessu kerfi. Það var alltaf keppikefli ríkisins að halda grunninum niðri og hífa svo upp launin með þessum hætti. Svo varð þessi breyting, eiginlega bylting eins og ég sagði áðan, að stofnanasamningarnir voru gerðir. Þegar ég lít til baka finnst mér að við séum á réttri leið þó að ýmsir hafi gagnrýnt þessar breytingar. Launaþróun á sér frekar stað í þessari gerð samninga heldur en í einum bundnum heildarsamningi.“

Langar vaktir fara illa með heilsu fólks

„Jafnstór breyting eða bylting er að eiga sér stað núna má segja. Það er stytting vinnuvikunnar hjá dagvinnufólki og vaktavinnufólki. Þessir samningar voru gríðarlega erfiðir, skrítnir og flóknir. Svo lagðist heimsfaraldurinn yfir. Mikil vinna á sér stað í kringum þessar breytingar, eða þessar kerfisbreytingar má segja. Það er þetta sem eru stóru breytingarnar finnst mér, gerð stofnanasamninga og stytting vinnuvikunnar. Styttingin á sennilega eftir að breyta lífi launafólks mikið. Hugsaðu þér að fá að hætta á hádegi einu sinni í viku eða fá einn frídag aðra hverja viku? Þetta er mikil kerfisbylting.“

En hver er kjarninn í kerfisbreytingunum hjá vaktavinnufólki?

„Kjarninn í breytingunum hjá vaktavinnufólki er sá að hækka starfshlutfallið hjá þeim sem hafa verið að vinna erfiðustu vaktirnar. Það er erfitt að standa 12 tíma vaktir, við sjáum að þetta fólk er í sjötíu eða áttatíu prósentu starfshlutfalli. Með þessari kerfisbreytingu er ætlunin að hækka starfshlutfallið hjá þeim sem vinna þessar löngu erfiðu vaktir, þ.e. starfsfólkið vinnur svipaðan tímafjölda sem verður metinn sem hærra starfshlutfall. Og með hækkuðu starfshlutfalli aukast réttindin. Það er mikil kjarabót að vinna áttatíu prósent starf en fá fyrir það nánast hundrað prósent laun. Launin batna, lífeyrisrétturinn eykst og aðrar afleiður er bætt heilsa og meiri frítími til að njóta.

Þá er mikilvægt að setja upp vaktirnar á vinnustöðunum eftir þessu nýja kerfi sem við nefnum vaktahvata. Vaktahvatinn er frekar hugsaður gegn þessum einhæfu löngu vöktum sem við sjáum að fer ótrúlega illa með heilsu fólks. Við hjá Sameyki hvetjum til átta tíma vakta og viljum helst útrýma þessum tólf tíma vöktum,“ segir Árni Stefán.

Stéttarfélag er fyrir félaga þess en ekki öfugt

„Ég er líka ánægður með þá viðhorfsbreytingu sem orðin er til stéttarfélaga en ég hef alltaf haldið því fram alls staðar að stéttarfélag er fyrir félagsmennina en ekki öfugt. Þegar ég hóf afskipti af kjara- og réttindamálum var viðhorfið það að félagsmenn væru fyrir stéttarfélagið. Þetta fannst mér vitleysa því störf innan stéttarfélaga eru fyrir félagsfólkið. Við erum að vinna fyrir það. Við erum að berjast fyrir réttindum þess. Þetta er þjónustustarf því við þjónum félögum Sameykis. Það er leiðarljósið í starfi Sameykis. Þess vegna er nauðsynlegt að innan stéttarfélags sé þekking sem nýtist félagsfólkinu. Til þess var Fræðslusetrið Starfsmennt stofnað upphaflega, eða til að bjóða stuðningsfulltrúum námskeið, og þróaðist það svo í þá viðamiklu þjónustu sem það veitir félagsmönnum Sameykis í dag með níu starfsmönnum. Þar er gott fólk starfandi.“

„Önnur þjónusta sem Sameyki veitir félagsmönnum sínum er í sambandi við sjóðina sem er mjög mikilvæg þjónusta. Sjóðirnir eru réttur félagsmanna til að sækja sér styrki, endurmenntun og þekkingu. Um þessa auknu þjónustu er samið um í gerð kjarasamninga þar sem samið er um greiðslur vinnuveitenda í sjóðina; styrktar- og sjúkra-sjóð, starfsmenntunarsjóð, orlofssjóð, þróunar- og símenntunarsjóð, mannauðssjóð trúnaðarmanna, svona svo ég nefni þá helstu. Þessar greiðslur höfum við venjulega samið um í lok kjarasamninganna. Ekki er um það að ræða að þessir peningar komi úr launaumslagi launafólks, eða að þeir geti farið í að hækka laun félaganna, það er samið um þessar greiðslur í sjóðina aukreitis. Þess vegna höfum við getað byggt upp þessa sjóði með peningum atvinnurekenda. Félagar okkar á Norðurlöndunum horfa til þessarar uppbyggingu sjóða með öfundaraugum. Þá sýna kannanir að áttatíu prósent félaga okkar eru ánægðir með þjónustu Sameykis og ég er mjög glaður með það. Það er af sem áður var. Viðhorfið hefur breyst frá því í gamla daga þegar ég fékk símtöl frá reiðum félögum sem voru ekki sáttir. Við þurfum að halda áfram að efla starfsemina, halda samtalinu áfram við félagsmenn og auka þjónustu Sameykis.“

“Jafnstór breyting eða bylting er að eiga sér stað núna má segja. Það er stytting vinnuvikunnar hjá dagvinnufólki og vaktavinnufólki. Þessir samningar voru gríðarlega erfiðir, skrítnir og flóknir.

Stærðin veitir völd

„Þegar Sameyki var stofnað var ég viss um að sameiningin væri mikið heillaskref fyrir bæði Starfsmannafélag Reykjavíkur og SFR. Ég hef alltaf verið þeirra skoðunar að stéttarfélagseiningarnar í landinu séu of litlar til að hafa þau áhrif sem félagar þeirra ætlast til af þeim. SFR var of lítil eining til að hafa áhrif þó að í því væru fimm þúsund félagar. Sameinað félag hefur mun meiri völd og áhrif heldur en stéttarfélag sem er minna getur nokkrum tíma tíma haft. Ég hef alltaf haldið því fram að einingarnar þurfi að vera stórar til að hafa áhrif. Það er mikið lán og öllum til framdráttar að búa til stóra einingu því stærðin veitir völd og áhrif til að ná fram kjarabótum. Samtakamátturinn hefur eflst og kjölfestan er meiri fyrir Sameyki innan heildarsamtaka BSRB. Það reyndi strax á þetta í upphafi árs 2020 þegar verkfall var samþykkt. Þá fundum við að stærð félagsins hafði mikil áhrif en svo kom COVID-19 og hætta þurfti við ýmis áform.“

“

Ég er líka ánægður með þá viðhorfsbreytingu sem orðin er til stéttarfélaga en ég hef alltaf haldið því fram alls staðar að stéttarfélag er fyrir félagsmennina en ekki öfugt.

“

Ég mun helst sakna atsins. Ég hef ætíð haft mikla ánægju af störfum mínum fyrir launafólk og hef fundið að ég hef notið trausts í þeim hlutverkum sem ég hef tekið að mér í þeirra málum. Aldrei hef ég verið þreyttur í mínum störfum, aldrei.



Árni Stefán Jónsson formaður Sameykir á aðalfundi félagsins í mars sl.

Árangur og þakklæti

En hvers mun Árni Stefán sakna helst úr sínum störfum fyrir Sameyki?

„Ég mun helst sakna atsins. Ég hef ætíð haft mikla ánægju af störfum mínum fyrir launafólk og hef fundið að ég hef notið trausts í þeim hlutverkum sem ég hef tekið að mér í þeirra málum. Aldrei hef ég verið þreyttur í mínum störfum, aldrei. Ég hef verið víða starfandi innan hreyfingarinnar og verkefni hafa verið fjölmörg og fjölbreytt. Það voru ekki margar helgar lausar fyrir fjölskylduna oft á tíðum. Það er líka alltaf svo gaman þegar maður finnur að maður nær árangri,

hvort sem um er að ræða stóra samninga, eða fyrir einstakling sem þarf aðstoð með sín mál. Ég er þakklátur fyrir þetta allt og það gleður mig þegar fólk nær árangri líka. Svo má segja að ég fái kraft út úr því að vinna fyrir annað fólk. Við höfum ekki verið, né erum ekki verkkvíðinn hjá Sameyki. Það sem tekur nú við er að njóta hestamennskunnar meira en ég hef gert áður. Svo eru ferðalög með konunni minni fyrirhuguð. Hún hefur ferðast hingað og þangað til staða sem ég hef ekki farið til. Síðan mun ég líka njóta meiri tíma með fjölskyldunni, börnum og barnabörnum en ég hef gert áður. Þetta verður bara gaman,“ segir Árni Stefán að lokum. ■

Nýr varaformaður Sameykis



Á stjórnarfundum Sameykis 13. apríl sl. var Ingibjörg Sif Fjeldsted kosinn varaformaður félagsins. Elín Helga Jóhannesdóttir Sanko var kosin ritari. Þórarinn Eyfjörð setti fundinn og farið var yfir verkefni sem framundan eru.

Meðal umræðuefnis á fundinum var ný rannsókn sem Varða framkvæmdi. Í rannsókninni

var m.a. rannsakað líðan og heilsa félaga okkar í Sameyki. Að auki fóru stjórnarmenn yfir stöðuna á orlofssvæðum Sameykis; viðhald og rekstur orlofssvæðanna áætlunar um uppbyggingu þeirra. Þá var kynnt uppstilling á fulltrúum stjórnar í stjórnir sjóða Sameykis.

Fulltrúar stjórnar í sjóðum

Vinnudeilusjóður: Gunnar Rúnar Matthíasson
Orlofssjóður: Hörður Oddfríðarson
Styrktar- og sjúkrasjóður: Jóhanna Lára Óttarsdóttir
Starfsmenntun: Svanhildur Steinarsdóttir

Launanefnd

Ingibjörg Sif Fjeldsted

Herdís Jóhannsdóttir
Egill Kristján Björnsson

Vinnuhópur vegna Styrktar- og sjúkrasjóðs

Þórarinn Eyfjörð
Jóhanna Lára Óttarsdóttir
Gunnar Rúnar Matthíasson

Fulltrúar í stjórn Fræðslusjóðs

Þórarinn Eyfjörð
Guðríoður Sigurbjörnsdóttir
Kári Sigurðsson
Þórdís Björk Sigurgestsdóttir
Rut Ragnarsdóttir, varamaður

Hægt er að skoða nýja stjórn Sameykis og hlutverk hennar á vef Sameykis.

Spilling er ógn við mannréttindi

Árni Múli Jónasson, lögfræðingur með mannréttindi sem sérvið og framkvæmdastjóri Transparency International á Íslandi hélt erindi á trúnaðarmannaráðsfundi Sameykis sem haldinn var 18. mars sl. um spillingu og afleiðingar hennar á samfélagið. Árni Múli sagði að spilling væri ógn við mannréttindi, lýðræði og lífsskjör. Hann fór yfir hvað og hvernig við skilgreinum spillingu, hvernig hún verður til og hvernig hún birtist. „Spilling er mesta hindrunin af öllum hindrunum í framþróun, í vanþróuðum löndum,“ sagði hann.

Spilling er m.a. misbeiting valds í þágu einkahagsmuna. Einhverjum, sem á að huga að almannahagsmunum og bera þá fyrir brjósti, er treyst fyrir valdi en sá hinn sami svikur valdið sem honum er veitt og beitir því í eigin þágu. Spilling virðir engin landamæri og er mikil meinsemd hvarvetna í heiminum. Reglulega kemur upp spilling í íslensku samfélagi og málin sem upp koma á Íslandi sanna að spilling þrífst hér svo ekki verður um villst.

Vitundarvakning um að hér þrífist spilling

Fyrir hrún ríkti í íslensku samfélagi almennt sú skoðun að spilling væri ekki mikil á Íslandi. Þetta viðhorf hefur breyst meðal þjóðarinnar undanfarin ár í kjölfar hrunsins og er almennt viðurkennt að á Íslandi í dag ríki spilling eins og mýmörg dæmi sanna. Ísland er í 17. sæti á lista Transparency International yfir spilltustu ríki heims og jafnframt spilltasta ríki Norðurlandanna á lista stofnunarinnar 2020.

Spilling þrífst í stjórnkerfinu og í pólitískum ráðningum. „Það er mannréttindabrot þegar ráðið er í störf eftir stjórnmalaskoðunum. Það er bannað, nema þegar ráðið er í störf aðstoðarmanna ráðherra og bæjarstjóra. Annað er spilling“, segir Árni Múli.

Tengslaspilling og stórspilling ríkjandi

Smáspilling þekkist ekki hér á landi líkt og annars staðar í heiminum eins og til dæmis að greiða laganna vörðum sektir fram hjá stjórnvaldi. Stórspilling er annars konar spilling þar sem æðstu

valdhöfum er hyglað fyrir að greiða götu einkaaðila. Þetta er algengt í vanþróuðum löndum þar sem mútur eru þegnar og milljarðar greiddir spilltum stjórnmalamönnum og valdhöfum fyrir aðgang að auðlindum. Þetta eru greiðslur beint til valdhafa en ekki til ríkis sem viðkomandi þjóð getur nýtt í uppbyggingu og innviði. Þess vegna á sér stað ofnýting á náttúruauðlindum þjóða því menn greiða fram hjá yfirvöldum til þeirra sem raunverulega hafa völdin.



Árni Múli Jónasson, framkvæmdastjóri Transparency International á Íslandi. Ljósmynd/RÚV.

„Eins er tengslaspilling algeng og nokkuð þekkt hér á landi. Hana er erfitt að uppræta þó að oft sé hún nokkuð augljós því sá sem spillir, og hinn sem hylmir yfir, hafa gjarnan sameiginlega hagsmuni af því að leyndu spillingunni. Vegna þessara þátta er erfitt að færa sönnunarbyrði á þann sem spillir,“ sagði Árni Múli Jónasson. ■



Fiskibátar í höfninni í Ólafsfirði.

Náttúruauðlindir

Eftir Indriða H. Þorláksson

Eignarhald á náttúruauðlindum landsins hefur verið mikið rætt á síðustu áratugum án þess að þokast hafi í rétta átt. Auðlinda-nefnd, skipuð fulltrúum stjórnmalaflokka og hagsmunaaðila, lagði til í skýrslu sinni árið 2000 að þeir sem fái leyfi til nýtingar á náttúruauðlindum greiði fyrir þann rétt. Þegar á reyndi undu hagsmunagæslumenn stórútgærðar ekki þeirri niðurstöðu og hlupu frá því verki sem hafið var og umræðan um málið koðnaði niður í lögfræðilegt skæklátog. Málinu hefur þó verið haldið vakandi og hefur á vegferð sinni tekið á sig skýrari mynd í hugum almennings einkum á síðasta áratug í umræðum um stjórnskrá lýðveldisins og í umfjöllun um veiðigjöld í sjávarútvegi.

Þjóðin ein á óskipt tilkall til arðsins

Eitt af því sem notað hefur verið til að drepa málinu á dreif er staðhæfingin um að þjóðin geti ekki átt neitt, eignarréttur sé bara fyrir einstaklinga og stjórnskráin tryggi þann rétt. Þessi fullyrðing stenst hvorki rök né hefur hún verið lögð til grundvallar lagasetningu í reynd. Stjórnskráin tiltekur ekki til hvers eignarréttur einstaklinga taki og ekki kemur fram í henni að hann taki til allra eigna eða verðmæta. Enn síður er með einhverjum hætti fyrir það byggt að samfélagsleg eign sé til staðar eins og sjá má í eignarhaldi sveitarfélaga og ríkissjóðs á alls kyns eignum og reyndar er að finna í lögum dæmi um eignarhald þjóðarinnar sbr. Þingvallabjóðgarð en í lögum um hann segir: „Hið friðlýsta land skal vera undir vernd Alþingis og ævinleg eign íslensku þjóðarinnar. Það má aldrei selja eða veðsetja.“ Varla verður litið á þetta eignarhald þjóðarinnar sem brot á stjórnskránni. Eignarréttur einstaklinga er verndaður í

stjórnskránni en ekkert stendur í vegi fyrir því að stjórnskráin skilgreini einnig eignarrétt þjóðarinnar með almennum hætti og kveði á um eignarhald hennar á náttúruauðlindum landsins.

Hvað felst í stjórnskrarákvæði um þjóðareign á náttúruauðlindum og hvers vegna er eignarhald þjóðarinnar á þeim mikilvægt? Í stuttu máli má segja að eignarhald þjóðarinnar felist annars vegar í skyldum þjóðarinnar gagnvart náttúruauðlindunum og hins vegar rétti hennar þeirra vegna. Þjóðareign felur þannig í sér þær skyldur að vernda náttúruauðlindirnar og sjá um sjálfbæra nýtingu þeirra og eins hitt að henni fylgir óskorað eignarhald á þeim í þeim skilningi að þjóðin ein geti nýtt auðlindirnar og ákveðið nýtingu á þeim og að þjóðin ein eigi óskipt tilkall til allrar rentu af auðlindunum, þ.e. arðsins af nýtingu þeirra, eftir að greiddur er kostnaður við nýtingu þeirra þ.m.t. eðlileg ávöxtun þess fjár sem bundið er í rekstri við nýtinguna. Í þessum skilningi er eignarhaldið virkt en ekki bara formlegt og stjórnvöldum á hverjum tíma ber að virða það og tryggja í framkvæmd.

Með klækjum tókst að ómerkja vilja þjóðarinnar

Markverðasta innlegg síðasta áratugar í umræður um auðlindamál var tillaga stjórnlagaráðs um þau í drögum að nýrri stjórnskrá og þjóðaratkvæðagreiðslan sem fram fór um efni hennar. Í þeirri kosningu kom fram að nærri 83% þeirra sem greiddu atkvæði voru því fylgjandi að tillaga ráðsins um að náttúruauðlindir skyldu lýstar sem þjóðareign. Þrátt fyrir að tekist hafi með klækjum að koma í veg fyrir eðlilega meðferð á tillögum ráðsins er þjóðaratkvæðagreiðslan eftir sem áður órækur vitnisburður um vilja þjóðarinnar í þessu efni.



Í Þjóðareign

Það er til vansa að ómerkilegt og áhrifalaust formsatriði í atkvæðagreiðslunni sé notað til að ómerkja vilja þjóðarinnar sem kom svo ótvírætt fram og merkilegt er að Alþingi og stjórnvöld hafi komist upp með það í 8 ár að hundska vilja þjóðarinnar í þessu efni, viðhalda óréttlæti og ræna almenning í landinu tekjum sem honum bar allan þennan tíma.

Varðsveit sérhagsmunanna

Glöggst hefur komið fram í umræðum síðustu ára um stjórnarskrána, fiskveiðiheilmildir, veiðigjöld o.fl. að réttur þjóðarinnar til arðsins af auðlindunum er ásteytingarsteinninn sem stendur í vegi fyrir því að ákvæði um þjóðareign á náttúruauðlindum verði felld inn í stjórnarskrána. Fámenn en fjársterk og áhrifamikil varðsveit sérhagsmuna berst gegn því að ákvæði um virkt eignarhald þjóðarinnar komi inn í stjórnarskrána en vill að áfram standi óvirkt ákvæði í lögum um fiskveiðar, um eign þjóðarinnar á fiskveiðiréttinum, vegna þess að það tryggir ekki óskoraðan rétt þjóðarinnar til að ákveða nýtingu auðlindarinnar og óskipt tilkall hennar til auðlindaarðsins. Á hinn bóginn er yfirgnæfandi meirihluti landsmanna sem krefst virks eignarhalds á náttúruauðlindum þ.e. þess að þjóðin fái sjálf að ráðstafa þeim og að auðlindaarðurinn renni til borgaranna og samfélagsins en ekki í vasa fárra útvaldra. Átökin um auðlindamálin eru þannig ekki bara stjórnmálaleg og efnahagsleg. Þau er í grunninn spurning um lýðræði.

Óviðundandi að þjóðin sé rænd réttmætri eign sinni

Stjórnarskrárákvæði um virka þjóðareign á náttúruauðlindunum er nauðsynleg forsenda þess að við nýtingu þeirra framvegis

verði hagsmunir þjóðarheildarinnar hafðir að leiðarljósi en þær séu ekki lengur vettvangur arðráns, brasks og auðsöfnunar fárra. Slíkt ákvæði endurómar kröfur verkalyðshreyfingarinnar um réttláta skiptingu þeirra gæða sem verða til í landinu fyrir tilstilli starfa vinnandi fólks og í skjóli þess samfélags sem skapað hefur verið hér á landi. Það er óviðunandi að stjórnvöld, Alþingi og ríkisstjórn, láti það viðgangast lengur að þjóðin sé rænd réttmætri eign sinni fyrir allra augum án þess að nokkuð sé aðhafst. Krafa um nýja stjórnarskrá og virkt eignarhald á náttúruauðlindum landsins á því heima á grunnfánum verkalyðsfélögum og kröfum þeirra í tilefni af 1. maí.

Erfiðleikunum í efnahagslífinu nú um stundir þarf að mæta með hag almennings í huga. Í áformum stjórnvalda glittir hins vegar þegar í hugmyndir um að skerða opinbera þjónustu eða auka almenna skattheimtu á næstu árum til að borga kostnaðinn við ráðstafanir vegna veirufaraldursins. Með því er honum velt yfir á almenning í landinu. Það ætti að vera skilyrðislaus krafa að áður en slíkar ráðstafanir eru teknar á dagskrá verði eignaréttur þjóðarinnar á náttúruauðlindum landsins virtur og arðurinn af þeim látinn renna til samfélagsins. Mikið fé fengist með þeim hætti svo og með því að beita skattkerfinu til jöfnunar á skattbyrði og því að girða fyrir skattundanskot vegna götóttra laga og fjársvelts skatteftirlits. Þetta fé á að nota til að greiða herkostnaðinn vegna veirunnar áður en fé er sótt í vasa almennings, þjónusta við hann skert eða uppbyggingu samfélagsinnviða slegið á frest.

Höfundur er hagfræðingur.





Garðar Hilmarsson segir að stærsta breytingin á eftir leiðréttingu á kynbundnum launamun hjá borginni sé stytting vinnuvikunnar.

Sókn er besta vörnin

Eftir Axel Jón Ellenarson
Ljósmynd: Birgir Ísleifur Gunnarsson

Garðar Hilmarsson fráfarandi varaformaður Sameykis, og fyrrverandi formaður Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar, hætti sem varaformaður á síðasta aðalfundi félagsins. Garðar er giftur Sigríði Benediktsdóttur og saman eiga þau þrjár uppkomnar dætur, Helgu Björgu, Lindu og Benediktu sem búa á Íslandi og Svíþjóð. Barnabörnin eru átta. Fjölskyldan á lítið afdrep vestur í Dölum þar sem þau reyna að dvelja í frítíma sínum. Hann vonar að það sjái fyrir endann á kóvinu svo hægt verði að ferðast aðeins á milli barna og barnabarna og hella sér í golfið af meiri krafti en áður. Garðar segir að hann hafi alltaf verið í því að verja réttindi félagsanna og viljað sækja fram kjör með varnartaktíkinni og stundum sé sókn besta vörnin. Sækja fast fram ásamt því að verja fengin réttindi.

Grunnurinn er starf trúnaðarmannsins

Hvernig byrjaði þetta félagsmálabrölt allt saman hjá Garðari? „Ég lærði prentið í upphafi áttunda áratugarins. Þar þekktist harka í stéttarfélagsbaráttunni og eiginlega regla að fara einu sinni á ári í verkfall. Ég tók þátt í sex vikna verkfalli vorið 1974 þannig að ég var ágætlega undirbúinn fyrir stéttarfélagsbaráttuna. Ég vann við þessa iðn í eitt ár eftir að ég lauk náminu og þá ákvað ég að prentið væri ekki fyrir mig. Réði ég mig því þann 1. desember árið 1974 til Skýrsluvéla ríkisins og Reykjavíkurborgar, Skýrr. Þar starfaði ég í 24 ár, byrjaði sem tölvari eða operator eins og það hét þá, á vöktum við að keyra vélarnar og síðan við undirbúning

verkefna fyrir tölvuvinnslu. Svo fór ég í nám á vegum Skýrr í kerfisfræði og vann sem kerfisfræðingur og síðan við greiningu og hönnun tölvukerfa. Ég var ekki búinn að vera þarna nema í svona eitt ár eða svo þegar ég var beðinn að gefa kost á mér sem trúnaðarmaður. Ég gerði það. Tvisvar sinnum, í tvö ár í senn. Ég tók því þátt í fyrsta verkfalli opinberra starfsmanna 1977 og var í verkfallsnefnd, kannski vegna reynslu minnar úr átökum, en starfsmenn Skýrr voru í Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar (St.Rv.). Eftir það tók ég mér hlé frá þessum störfum en var svo beðinn um að gefa aftur kost á mér sem trúnaðarmaður. Síðan þá hef ég alla tíð starfað í stéttarfélagsbaráttu. Nú er langur tími liðinn.

Félög utan bandalaga eiga erfitt uppdráttar

Þegar ég var búinn að starfa hjá Skýrr í um 22 ár var það einkavætt árið 1996. Á þeim tíma var ég orðinn hálfgerf félagsmálatróll. Var aðal trúnaðarmaðurinn á vinnustaðnum og svo var ég formaður starfsmannafélags Skýrr og sat m.a. í stjórn sem fulltrúi starfsmanna. Ég var því alls staðar því þegar forráðamenn áttu samtalið við trúnaðarmann eða formann starfsmannafélagsins þá töluðu þeir alltaf við sama manninn. Við einkavæðinguna var spurning um hvað við starfsmennirnir ættum að gera varðandi stéttarfélagsaðild, hvort við ættum að stofna sérstakt félag, vera áfram innan St.Rv. og BSRB eða ganga í VR. Ég var ekki í vafa um hvað ég vildi og eftir könnun meðal starfsmanna þá var það niðurstaðan að við vildum vera áfram í St.Rv. Það vildi svo til að borgin hafði tveimur árum fyrr breytt strætó (SVR) í hlutafélag sem síðan var afturkallað. Við því hafði St.Rv. brugðist með því að stofna B-hluta félagsins sem gæti hýst féлага sem störfuðu í fyrir-

tækjum sem ekki væru undir lögum um opinbera starfsmenn. Þannig varð til A hluti og svo B hluti. Þá varð ég formaður B hlutans og var líka formaður samninganefndarinnar í kjölfarið. Ég var ánægður með að starfsmenn völdu að vera í Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar og þar af leiðandi innan BSRB en ekki utan. Ég hef oft séð það að félög sem standa utan bandalaga eiga erfitt uppdráttar í réttinda- og kjarabaráttu og ég tala ekki um þegar það er stofnað innan eins fyrirtækis, því þá verður náðin við vinnuveitandann of mikil. Það gerir alla stéttafélagsbáttu veika, ef ekki vonlausa, því þeir sem standa í forsvari þurfa að geta tekið á vinnuveitandanum og svo starfað með honum daginn eftir og vera metinn af honum til framgangs í starfi. Það gengur ekki upp.

Límið þarf að halda

Ég kom síðan til starfa hjá Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar sem framkvæmdastjóri kjarasviðs 1998 og sinnti áfram formennsku B hlutans. Árið 2006 tók ég við sem formaður Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar og síðar sem varaformaður Sameykis. Það var ákveðið að sameina stjórnir og nefndir fyrstu tvö árin, því markmiðið var og er að þessi tvö félög verði eitt stórt og sterkt félag þar sem allir félagsmenn eru metnir jafnir svo að heildin sé sterk. Við erum á þeirri siglingu núna og ég hef mikla trú á að það takist vel. Það er mikilvægt að ná því stigi að límið haldi. Að þetta sterka félag sem nú er orðið að veruleika verði enn stærra og sterkara.“

“

Stærsta breytingin á eftir leiðréttingu á kynbundnum launamun hjá borginni er stytting vinnuvikunnar. Þar er verk að vinna. Það mun taka tíma og þeirri vinnu er engan veginn lokið þannig að styttingin virki eins og til var ætlast.

Starfsmatið mikilvægt

Þegar Garðar er spurður um hvað standi upp úr þá svarar hann því til að það sé ekki eitthvað eitt en vildi þó nefna starfsmatið sem þeir sömdu um við borgina 2001 og átti að taka gildi í lok ársins 2002. „Þetta voru tímamót og sérstaklega tekið fram að starfsmatið væri kynhlutlaust og markmiðið var: Eitt þróað starfsmatskerfi til að meta öll störf á vegum Reykjavíkurborgar á sambærilegan hátt af einum samræmingaraðila. Með þessu átti að leiðrétta launamun til starfslauna á grundvelli matskerfisins í áföngum og hlúa þannig sérstaklega að þeim störfum sem einungis er sinnt í almannaþjónustu sveitarfélaga. Þessu fylgdu launapottar sem áttu að fjármagna þessar breytingar en reyndin varð sú að þetta kostaði meira og í raun kláraðist verkefnið ekki fyrr en með kjarasamningunum 2005.“

„Það að kerfið væri kynhlutlaust þýddi meðal annars að kynbundinn launamunur minnkaði hvað varðaði laun byggða á starfsmatinu. Hafandi sagt það þá segi ég nú að starfsmati er aldrei lokið, það þarfnast sífelldrar endurskoðunar. Störf breytast og það að reyna að setja huglæga hluti í hlutlægt mat þarfnast sífelldrar skoðunar eins og t.d. þegar útbúnar eru leiðbeiningar, er þá horft á það með kynjagleraugum?“

Einnig stendur upp úr tímabilið eftir hrunið 2008 þar sem endalaust voru gerðir stuttir kjarasamningar þar sem krónutöluhækkunum var beitt og þá reyndi á hærra launaða félagsmenn og millitekju hópa sem þó voru ekki ofaldir í launum. Allt þetta var gert til að vernda störf. Því má segja að varnarbáttan hafi verið stefið á þessum tíma,“ segir Garðar.

Stytting vinnuvikunnar

„Stærsta breytingin á eftir leiðréttingu á kynbundnum launamun hjá borginni er stytting vinnuvikunnar. Þar er verk að vinna. Það mun taka tíma og þeirri vinnu er engan veginn lokið þannig að styttingin virki eins og til var ætlast. Eitt er til dæmis ljóst að með styttingu hjá dagvinnufólki, þar sem hlutirnir mega ekki kosta neitt, þá er það í mínum huga þannig að styttingin mun kosta krónu í dag sem fæst ekki til baka fyrr en á morgun. Það má ekki hugsa kostnaðarmatið of þröngt þannig að fólk sjái ekki skóginn fyrir trjánunum, því þá mun breytingin ekki skila sér í betri störfum, glaðari starfsmanni og minna álagi á heilbrigðis- og velferðarkerfið.“



Árni Stefán, Þórarinn Eyfjörð og Garðar Hilmarsson á aðalfundi Sameykis.

Það þarf að ríkja réttlæti. Við eigum ekki að gefa neitt eftir af þessu á sviði kjarabóta og réttinda. Síðan er það stytting vinnuvikunnar hjá vaktavinnufólki sem á að komast í gagnið 1. maí n.k. Hún þarfnast skoðunar og endurskoðunar og ég yrði ekki hissa þótt það þurfi næstu kjarasamninga til að ganga frá málinu. En markmiðið er 36 stunda vinnuvika að lágmarki og allt að 32 stundum.

Tilraunaverkefnið sem kom til framkvæmda hjá Reykjavíkurborg og ríkinu sýndi meiri ánægju og minni veikindi starfsmanna. Það var verkefni sem byrjaði hjá Reykjavíkurborg 2015 og ríkinu 2017 þannig að ljóst er það þarf þolímæði til að ná fram settum kröfum eins og sést best á því að það eru yfir 10 ár frá því krafan kom fyrst fram um styttingu, bæði hjá félögum innan BSRB og á vettvangi BSRB gagnvart vinnuveitendum,“ sagði Garðar Hilmarsson að lokum. ■



Atvinnuleysi hefur leikið stærra hlutverk í Covid-kreppunni en í kjölfar hrunsins. Þróun fjölda atvinnulausra hefur líka verið með öðru móti en í kjölfar hrunsins.

Covid og atvinnuleysi:

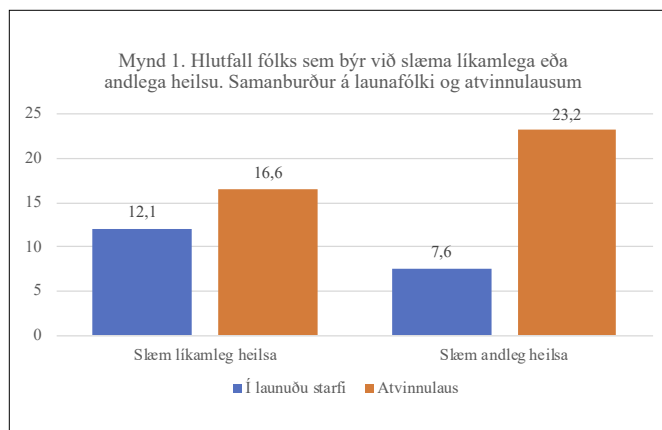
Tvíþætt ógn við heilsu

Eftir Kolbein Stefánsson

Atvinnuleysi er ein af stóru áskorunum sem við stöndum frammi fyrir í tengslum við COVID-19. Atvinnuleysið er auðvitað afleiðing af faraldrinum og sóttvarnaaðgerðum en það er ögn villandi að hugsa um það sem hluta af Covid-vandanum. Sem eitthvað sem leysist af sjálfu sér um leið og við höfum náð tökum á bévítans veirunni. Staðreyndin er nefnilega sú að veiran sjálf er ekki eina heilsufarsógnin sem við stöndum frammi fyrir í tengslum við þennan faraldur. Honum fylgir nefnilega önnur heilsuvá. Jamm, einmitt, ég á augljóslega við atvinnuleysi.

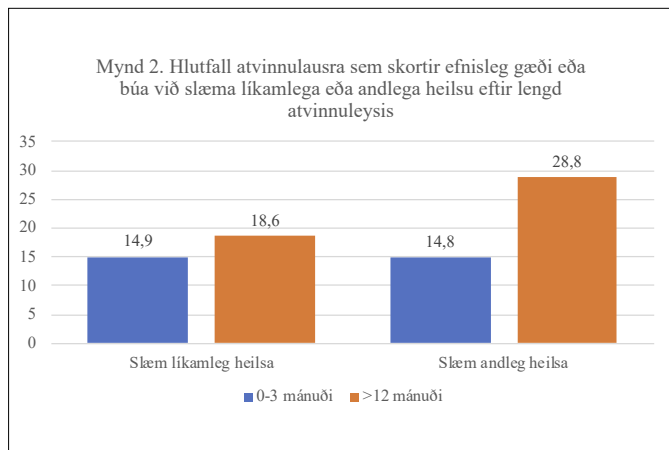
Atvinnuleysi og heilsa

Nýlega framkvæmdi Varða – Rannsóknastofnun vinnumarkaðarins könnun á meðal meðlima aðildarfélagi ASÍ og BSRB. Í gögnunum má finna vísbendingar um áhrif atvinnuleysis á heilsufar. Þannig mátu til dæmis 16,6% atvinnulausra líkamlega heilsu sína slæma, samanborið við 12,1% þeirra sem voru starfandi. Það er öllu meira sláandi að bera saman andlega heilsu þessara hópa. Rúm 23% atvinnu-

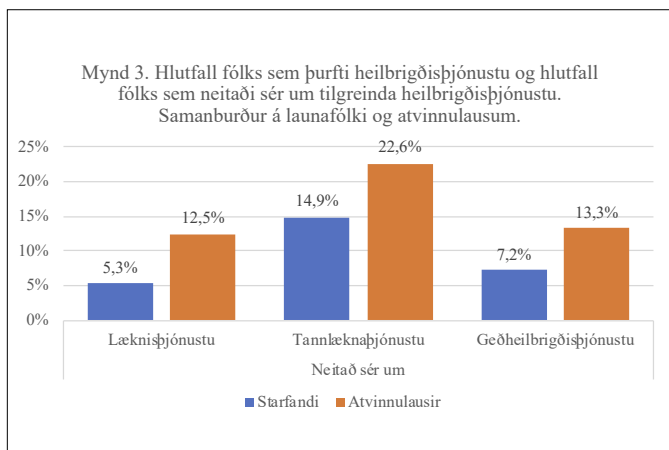


lausra mældust með þunglyndiseinkenni á PHQ-9 skalanum samanborið við 7,6% launafólks.

Það kemur varla á óvart að áhrifin af heilsu aukast því lengur sem fólk er atvinnulaust. Þannig mátu tæp 15% þeirra sem höfðu verið atvinnulaus í skemur en þrjá mánuði líkamlega



heilsu sína slæma samanborið við 18,6% þeirra sem höfðu verið atvinnulaus lengur en í ár. Áftur eru niðurstöðurnar þó meira sláandi þegar kemur að andlegri heilsu. Tæp 15% þeirra sem höfðu verið atvinnulaus skemur en þrjá mánuði mældust með slæma andlega heilsu en tæp 29% þeirra sem höfðu verið atvinnulaus lengur en ár. Atvinnuleysi skaðar fólk og skaðinn verður meiri og meira langvarandi því lengur sem fólk er án vinnu.

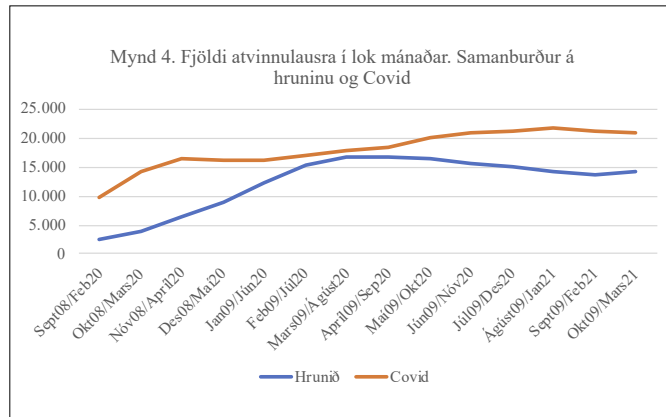


Atvinnulaust fólk var einnig líklegra til að hafa neitað sér um hvers kyns heilbrigðisþjónustu á undangengnum sex mánuðum. Þannig höfðu 12,5% neitað sér um lækniþjónustu (samanborið við 5,3% launafólks), 22,6% um tannlæknaþjónustu (samanborið við 14,9% launafólks) og 13,3% um geðheilbrigðisþjónustu (samanborið við 7,2% launafólks). Algengasta uppgefna ástæðan fyrir því að hafa neitað sér um heilbrigðisþjónustu var kostnaður, eða upp í um 70% tilfella. Kostnaður við ýmsa heilbrigðisþjónustu er klárlega fyrstaða og meiri fyrstaða því lægri og ótryggari sem tekjurnar eru. Þannig nefndu 87,6% atvinnulausra kostnað sem ástæðu fyrir því að hafa neitað sér um heilbrigðisþjónustu en hlutfallið var einnig hátt, en þó lægra á meðal launafólks sem hafði neitað sér um slíka þjónustu, eða 76,6%.

Það er því tvennt í þessu sem ber að hafa í huga. Það fyrra er jafnt aðgengi að heilbrigðisþjónustu þegar kostnaður við að minnsta kosti hluta hennar veldur því að fólk neiti sér um þjónustu. Hið seinna er að aðgengis vandamálið er stærra þar sem þörfin er jafnvel meiri, það er á meðal atvinnulausra.

Öðruvísi en eftir hrun

Atvinnuleysi hefur leikið stærra hlutverk í Covid-kreppunni en í kjölfar hrunsins. Þróun fjölda atvinnulausra hefur líka verið með öðru móti en í kjölfar hrunsins. Í mynd 4 ber ég saman þróun fjölda atvinnulausra í þessum tveimur efnahagskreppum. Upphafspunktarnir eru september 2008 og febrúar 2020, sem má líta á sem síðustu mánuðina áður en að kreppurnar brustu á.



Það fyrsta sem er vert að nefna er að staðan var mun betri á vinnumarkaði þegar íslensku bankarnir hrundu en þegar Covid-kreppan hófst enda hafði áður dregið úr fjölgun ferðafólks til landsins og hægt á hjólum atvinnulífsins. Áftur á móti var aukning atvinnuleysis hraðari í upphafi Covid-kreppunnar en í kjölfar hrunsins. Á fyrstu tveimur mánuðum Covid-kreppunnar bættust tæplega 6.700 á atvinnuleysisrá en rúmlega 3.800 í kjölfar hrunsins.

Eftir fyrstu tvo mánuði kreppunnar jókst atvinnuleysi hins vegar hraðar í kjölfar hrunsins en í Covid-kreppunni og í mars 2009 voru nærri jafn margir á atvinnuleysisrá og voru í ágúst 2020. Það sem gerðist næst á hrunsárunum er að það fór að draga úr atvinnuleysi. Fjöldaþróunin frá mánuði til mánaðar litaðist auðvitað af árstíðabundnum sveiflum en leitnin var niður á við. Það sem gerðist hins vegar eftir ágúst 2020 er að fjöldi fólks á atvinnuleysisrá hélt áfram að vaxa fram í desember 2020. Síðan þá hefur fækkað lítillega á atvinnuleysisrá. Guð gefi að á gott viti, eins og sagt er, en á þessum tímapunkti liggja ekki fyrir nægilega góðar upplýsingar um hvort fækkunin sé tilkomin vegna þess að fólk hafi færst af atvinnuleysisrá yfir í vinnu.

Framtíðarvandi í mótun

Í lok janúar síðastliðinn voru um 21 þúsund manns á atvinnuleysisrá. Af þeim höfðu tæplega 65% verið atvinnulaus lengur en hálf tveimur árum og 29,5% lengur en ár. Því lengur sem fólk er atvinnulaust, því alvarlegri verða afleiðingarnar og þeim mun líklegri að þær verði langvarandi eftir að atvinnulífið hefur tekið við sér. Fólk er ekki einhvers konar vara sem er hægt að geyma á lager þar til eftirspurnin tekur við sér. Atvinnuleysi skaðar fólk. Löngu eftir að Covid og kreppan verða komin í baksýnispegilinn verður margt af því fólki sem missti vinnuna í henni enn að kljást við afleiðingarnar, fjárhagslegar, félagslegar og heilsufarslegar sem þýðir verri lífsgæði fyrir það sjálft og umtalsverðan kostnað fyrir þjóðfélagið.

Höfundur er Dósent á félagsvísindasviði Háskóla Íslands. ■



Sameyki leggur mikla áherslu á að efla trúnaðarmannakerfi félagsins með það að markmiði að efla tengsl félagsins við vinnustaðina og þar með félaga Sameykis um allt land.

Er trúnaðarmaður á þínum vinnustað?

Eftir Krístinu Ernu Arnardóttur

Nú í maí mánuði stendur yfir kosning trúnaðarmanna Sameykis fyrir kjörtímabilið 31. maí 2021 – 31. maí 2023. Trúnaðarmenn eru mikilvægur hlekkur í starfi stéttarfélaga. Hlutverk þeirra er að tengja forystu og skrifstofu félagsins við félagsmenn sína á hverjum vinnustað ásamt því að vera augu og eyru stéttarfélagsins á vinnustaðnum hvað kjaramál varðar. Góður trúnaðarmaður þarf fyrst og fremst að hafa áhuga á vellíðan og starfsöryggi félaga sinna.

Þarf að vera ýmsum kostum gæddir

Trúnaðarmaðurinn þarf að vera vakandi fyrir vinnuumhverfinu og eiga auðvelt með mannleg samskipti, hafa ríka réttlætiskennnd og vera óhræddur við að takast á við viðfangsefnið sem upp koma. Sameyki leggur mikla áherslu á að efla trúnaðarmannakerfi félagsins með það að markmiði að efla tengsl félagsins við vinnustaðina og þar með félaga Sameykis um allt land. Störf þeirra sem starfa í almannabjónustu hjá ríki og sveitarfélögum eru afar mikilvæg enda eru þau störf kjarninn í velferðarkerfinu og því öryggisneti sem gott samfélag byggist á.

Fræðsla og þekking

Trúnaðarmönnum býðst að sækja fjölbreytta fræðslu á vegum Sameykis, BSRB og Félagsmálaskóla Alþýðu. Í fræðslunni er m.a. lögð áhersla á leiðtogaþjálfun, starf og stöðu trúnaðarmannsins,

samskipti á vinnustað, starfsemi stéttarfélaga, vinnurétt, launa-seðla, launaútreikning, tryggingar og kjarasamninga, vinnuvernd, starfsendurhæfingu, sjálfstyrkingu, stjórnunarstíla, einelti, hag-fræði, samningatækni, inngang að ræðumennsku, samtaltækni og íhlutun, rökræði og áróður og skipuleg vinnubrögð.

Fundir trúnaðarmanna eru a.m.k. tveir yfir vetrartímann en þeir standa venjulega frá kl. 13:15 - 15:15. Á þeim fundum er farið yfir mál líðandi stundar – mál sem tengjast störfum og kjörum á vinnumarkaðnum og boðið er upp á áhugaverða gestafyrirlestra sem snerta störf og stöðu trúnaðarmanna.

Skilningur mikilvægur

Það er allra hagur að trúnaðarmenn séu vel upplýstir og þjálfaðir til að gegna þeim skyldum sem samstarfsmenn hafa kosið þá til. Skilningur trúnaðarmanna á hlutverki sínu gagnvart samstarfsmönnum og stjórnendum er því mikilvægur og grundvöllur þess að þeir geti sinnt hlutverki sínu af ábyrgð.

Allt um kosningu trúnaðarmanna má finna á vef sameyki.is undir trúnaðarmenn.

Sameyki leggur áherslu á að kosningu trúnaðarmanns sé hrint í framkvæmd eins fljótt og auðið er eftir að kjörgögn hafa skilað sér. Fresturinn til að kjósa sér trúnaðarmann á vinnustaðnum er til 31. maí 2021.

Framkvæmd

Kjör trúnaðarmanns skal framkvæmt á eftirfarandi hátt:

1. Trúnaðarmaður skipar umboðsmann kosninganna og hengir upp auglýsingu um kosningu á áberandi stað á vinnustaðnum. Í auglýsingunni kemur fram nafn umboðsmanns. Við val umboðsmanns skal þess gætt eftir föngum að hann hafi yfirsýn yfir fjölda félaga Sameykis í mismunandi deildum stofnunar. Á fjölmönnum vinnustöðum má skipa fleiri en einn umboðsmann.
2. Umboðsmaður undirbýr kjörið:
 - a. Leitar eftir tilnefningu félagsmanna um frambjóðendur. Einnig getur hver félagsmaður komið með skriflegar tillögur til umboðsmanns.
 - b. Fær skriflegt samþykki þeirra sem tilnefndir hafa verið.
 - c. Auglýsir kosningu með a.m.k. fimm daga fyrirvara og tekur þar fram hverjir eru í framboði.
3. Ef aðeins einn er í framboði má líta á hann sem sjálfkjörinn. Ef fleiri en einn er í framboði skal kjósa á milli þeirra. Aðeins skal rita nafn eins manns á seðilinn, að öðrum kosti er hann ógildur. Umboðsmaður sér um talningu atkvæða og er öllum,

sem rétt áttu til að kjósa, heimilt að fylgjast með. Sá sem fær flest atkvæði er rétt kjörinn trúnaðarmaður og sá sem fær næst flest er rétt kjörinn varamaður hans. Nú fær einn frambjóðandi öll greidd atkvæði og skal hann þá strax skipa varamann. Séu atkvæði jöfn þá ræður hlutkesti.

4. Þegar kjör er yfirstaðið fyllir umboðsmaður út tilkynningu til stéttafélagsins um kjör trúnaðarmanns og kemur því til skrifstofu Sameykis eða fyllir út rafræna tilkynningu á heimasíðunni. Mikilvægt er að umboðsmaður skrifi undir tilkynninguna og að kjörstjórn upplýsi félagsmenn á viðkomandi stofnun um niðurstöðu kosninganna.
5. Ef tilkynning um kjör berst ekki fyrir 31. Maí hefur stjórn Sameykis heimild til að skipa trúnaðarmann án tilnefningar og tilkynnr það félögum á vinnustað. Stjórnin leggur hins vegar ofuráherslu á að vinnustaðirnir kjósi sína trúnaðarmenn. Framkvæmd kosningar er í samræmi við lög Sameykis, 24. og 25. grein í 9. kafla og starfsreglur trúnaðarmanna og trúnaðarráðs Sameykis.

Nánari upplýsingar eru á heimasíðunni á www.sameyki.is eða hjá Kristínu Ernu á netfanginu: kristin@sameyki.is. ■

Lærdómsríkt að vera trúnaðarmaður



Birna Daðadóttir.

Þegar ég tók við sem trúnaðarmaður hafði ég aðeins aflað mér upplýsinga um hvað starfið fæli í sér og langaði að fá meiri inn-sýn og vita meira. Starfið hefur verið mjög fjölbreytt, krefjandi og lærdómsríkt.

Á trúnaðarmanna námskeiðunum sem ég hef farið á hef ég lært margt mjög nyt-samlegt og nauðsynlegt til að getað miðlað áfram upplýsingum til samstarfsfólks.

Einnig er ýmskonar fræðslufni í boði fyrir trúnaðarmenn og hefur það reynst mér vel sem trúnaðarmaður og í mínu starfi á vettvangi.

Í Árseli starfa 109 starfsmenn í 63 stöðugildum og erum við tveir trúnaðarmenn fyrir frístundarmiðstöðina Ársel. Við trúnaðarmenn ásamt stjórnendum frístundamiðstöðvarinnar eigum í góðum og miklum samskiptum hvað varðar þau verkefni sem við sinnum. Til að mynda fundum við eftir hvern trúnaðarmannaráðsfund. Trúnaðarmanna samfélagið hefur einnig nýst vel þar

sem hægt er að leita til annarra trúnaðarmanna innan Sameykis hafi maður einhverjar spurningar og oft skapast góðar og þarfar umræður. Alltaf er hægt að leita til þeirra sem sjá um trúnaðarmenn hjá Sameyki og eru þau boðin og búin að veita manni ráðleggingar.

Góð reynsla út í lífið

Þótt trúnaðarmannastarfið á þessu tímabili hafi á sama tíma verið mikil áskorun hefur verið mikill lærdómur af því ferli. Þar má helst nefna undirbúningsvinnu fyrir yfirvofandi verkfall í ársbyrjun 2020, COVID-19 og svo vinna í aðdraganda styttingu vinnuvikunnar. Þekking mín á Sameyki hefur aukist til muna, t.d. um það sem er í boði hjá félaginu og sem mér finnst gott að geta miðlað áfram til samstarfsfólksins. Trúnaðarmannastarfið hefur gefið mér góða reynslu og þekkingu út í lífið.

Lykilinn að góðu trúnaðarmannastarfi liggur í því að hafa áhuga og gaman af því sem að maður er að gera og vera í góðum samskiptum við samstarfsfélagið. ■

Traust er lykilatriði



Styrmir Davíðsson.

Það er ábyrgðar hlutverk að taka að sér að vera trúnaðarmaður félagsmanna á sínum vinnustað. Í upphafi var ég hikandi hvort ég ætti að taka það að mér. Trúnaðarmaður stendur meðal annars vörð um kjör og réttindi starfsmanna og þarf að vera tilbúin að leysa erfið mál sem upp geta komið á vinnustaðnum. Þar skiptir að mínu mati höfuðmáli að trúnaðarmaður taki vel á móti fólkinu, sé þægilegur í samskiptum, hlusti og sýni áhuga og skilning. Þá þarf að vera traust til staðar, það er lykilatriði.

Ánægjulegt hlutverk

Það kom mér skemmtilega á óvart hvað það hefur verið lærdómsríkt og áhugavert að gegna þessu hlutverki. Ég hef fengið tækifæri til að kynnst Sameyki sem stéttarfélagi mjög vel, ásamt því að hitta aðra trúnaðarmenn á námskeiðum og fundum hjá félaginu. Maður kynnist einnig samstarfsfólki sínu á annan hátt og samskiptin verða opnari. Að geta verið til staðar og láta gott af sér leiða í þessu hlutverki er mjög gefandi og hollt fyrir alla. ■

Ályktanir samþykktar á aðalfundi Sameykis

1. Tekjufall í kjölfar COVID-19

Sameyki stéttarfélag í almannajónustu krefst þess að stjórnvöld beiti viðeigandi úrræðum fyrir einstaklinga og fjölskyldur sem misst hafa atvinnu og lífsviðurværi sitt, eða lent í öðrum erfiðleikum í kjölfar COVID-19 faraldursins. Ríkisstjórnin hefur þegar veitt fyrirtækjum fjölbreyttan fjárhagslegan stuðning. Hækka þarf atvinnuleysisbætur og tryggja að heimilin í landinu búi við öryggi og eigi ekki á hættu að missa húsnæði sitt



sem afleiðingu af COVID-19 faraldrinum. Sameyki skorar einnig á stjórnvöld að tryggja framboð af störfum sem henta konum til jafns við karla. Við blasir að ástandið á Suðurnesjum kallar á sérstakar aðgerðir. Það er einfaldlega óásættanlegt að hátt í 30% kvenna og 25% karla séu atvinnulaus á einu byggðasvæði vegna aðstæðna. Þetta ástand kallar á að stjórnvöld hugi að skapandi og framsæknum verkefnum sem sérstaklega er beint að þeim landssvæðum sem verst hafa orðið úti.

2. Auðlindir í þjóðareign

Tryggja þarf að fiskveiðiauðlind þjóðarinnar verði áfram í þjóðareign og eðlileg gjöld séu greidd af nýtingu hennar. Sama gildir um aðrar náttúruauðlindir landsins. Skila á inn nýtingarrétti þegar einstaklingar og fyrirtæki hætta störfum í sjávarútvegi. Ekki er ásatnanlegt að einstaklingar eða fyrirtæki eignist sjálfkrafa rétt á nýtingu sjávarútvegsauðlinda Íslands um ófyrirséðla framtíð og geti veðsett hana. Íslenska þjóðin fær aðeins lítið brot í sinn hlut af þeim milljarðahagnaði sem örfáar fjölskyldur í landinu njóta á ári hverju af fiskveiðiauðlindinni.

Öllum er þessi misskipting augljós. Allt íslenskt samfélag á að njóta góðs af nýtingu auðlinda Íslands, hvort sem er á sjó eða landi. Um auðlindir þurfa að gilda skýrari og sanngjarnari lög frá Alþingi og að þau verði tryggð í stjórnarskrá.

3. Ályktun um spillingu

Sameyki skorar á ríkisstjórn Íslands að styrkja eftirlitsstofnanir í landinu svo þær geti sinnt lögbundnu hlutverki sínu og komið í veg fyrir og upprætt spillingu. Það þarf að

bera kennsl á spillinguna, viðurkenna tilvist hennar og uppræta. Misbeiting valds í þágu einkahagsmuna á ekki að líðast í neinu siðuðu samfélagi. Spilling grefur undan lýðræði, mannréttindum og skerðir réttindi og hagsmuni almennings. Spilling eykur ójöfnuð og viðheldur fátækt, leiðir til sóunnar auðlinda og óréttlátrar skiptingar þeirra. Uppræta þarf spillingu á Íslandi svo hægt sé að bæta lífskör

almennings og skapa betra og réttlátara samfélag. Einnig að stjórnvöld styðji við og styrki frjáls félagasamtök og opinberar eftirlitsstofnanir með sama markmiði, að berjast gegn hverskonar spillingu. Ísland er spilltasta land Norðurlandanna samkvæmt nýjum lista Transparency International fyrir árið 2020. Spillingin á Íslandi þrífst helst í kringum auðlindir þjóðarinnar og stjórn málin í landinu. GRECO hefur ítrekað bent á spillingu sem þrífst í íslensku samfélagi en stjórnvöld skella skollaeyrum við.

4. Ályktun um virði starfa kvenna

Aðalfundur Sameykis krefst þess að stjórnvöld og atvinnurekendur horfist í augu við skakkt verðmætamat samfélagsins á kvennastörfum og gripi til aðgerða til að útrýma misréttinu sem af því hlýst. COVID-19 faraldurinn hefur dregið fram í sviðsljósið hvaða fólk er sannkallað lykilstarfsfólk samfélagsins. Það er fólk sem starfar í heilbrigðis- og félagsþjónustu, skólum, viðræstingar og almenningssamgöngur. Meirihluti þeirra sem sinnir þessum mikilvægu störfum er konur og heildarlaun þeirra eru lægri en laun sambærilegra stétta

þar sem karlar eru í meirihluta. Það er augljóst öllum sem það vilja sjá að kvennastéttirnar búa við verri kjör en aðrar stéttir með sambærilegt álag, menntun og reynslu og það er óásættanlegt með öllu.

Þetta óréttlæti veldur því að stór hluti kvenna á vinnumarkaði nýtur ekki launa í samræmi við framlag. Eins og staðan er nú er hvorki stefnumótun né verkfæri fyrir hendi sem miðar að því að vinna bug á þessum kynbundna launamun. Sagan sýnir að aukið jafnrétti kemur ekki af sjálfu sér heldur þarf framsækna hugmyndir og aðgerðir til. Störf og framlag kvennastétta í samfélaginu skal meta að verðleikum til jafns við aðra, óháð kyni þegar í stað. Það er ólíðandi að þessum ójöfnuði sé viðhaldið á íslenskum vinnumarkaði.

5. Styttning vinnuvikunnar

Sameyki metur að stytting vinnuviku dagvinnufólks úr 40 í 36 klukkustundir sem tók gildi 1. janúar 2021 hafi gengið vel hjá ríkinu og Reykjavíkurborg. Dapurlegt er að sveitarfélögin hafi ekki staðist væntingar þar sem bæði er vinnunni víða ólukið og að full stytting í 36 stundir er í miklum minnihluta. Mikil og flókin vinna hefur átt sér stað við að útfæra styttingu vinnuvikunnar hjá vaktavinnufólki. Sú vinna lofar góðu en brýnt er, að stjórnendur taki ekki ráðin af starfsmönnum sínum, heldur nýti umbótasamtalið til að koma á því vaktafyrirkomulagi sem best hentar í hverju tilfelli með vinnustaðalýðræði að vopni. Markmiðið er að bæta lífsgæði starfsfólks; heilsu, öryggi og auka möguleika þess á að njóta meiri frítíma.

6. Réttlát orkuskipti

Aðalfundur Sameykis styður markmið stjórnvalda í loftlagsmálum og tekur undir nauðsyn þess að ná kolefnishlutleysi fyrir miðja öldina. Það er ljóst að þær breytingar sem þarf að gera munu hafa áhrif á störf. Sameyki fer fram á að stjórnvöld verði við þeirri kröfu verkalýðshreyfingarinnar að stofnaður verði sérstakur vinnuhópur sem hefði það hlutverk að móta stefnu um réttlát orkuskipti hér á landi í þríhliða samstarfi stjórnvalda, verkalýðshreyfingarinnar og atvinnurekenda. Ef öruggur árangur á að nást þarf þátttaka stéttarfélaga í stefnu- mótuninni að vera tryggð sökum þess hve mikilvæg þekking hennar og umhyggja fyrir hagsmunum launafólks í landinu er. ■



Sérstaklega horft til þess að ná til atvinnulausra og afla upplýsinga um stöðu þeirra í samanburði við launafólk.

Staða launafólks í heimsfaraldri

Eftir Jakobínu Þórðardóttur

Varða – rannsóknastofnun vinnumarkaðarins var stofnuð af ASÍ og BSRB í maí 2020. Markmiðið er að efla rannsóknir og auka fræðilega þekkingu á högum og lífsskilyrðum launafólks. Nú hefur verið gerð könnun sem er fyrsta stóra rannsóknaverkefni Vörðu. Efnahagskreppan í kjölfar útbreiðslu kórónuveirunnar hefur valdið víðtækum breytingum á vinnumarkaði og daglegu lífi. Rétt rúm tíu ár eru síðan íslenska bankakerfið hrundi með tilheyrandi atvinnuleysi og alvarlegum afleiðingum fyrir lífsskilyrði og kjör fólks.

Upplýsingar um stöðu launafólks

Í ljósi breyttrar stöðu á vinnumarkaði þótti ástæða til að leggja fyrir spurningakönnun meðal launafólks innan aðildarfélaganna ASÍ og BSRB til að afla upplýsinga um fjárhagslega, andlega og líkamlega heilsu launafólks á tímum kórónuveirunnar. Auk þess var sérstaklega horft til þess að ná til atvinnulausra og afla upplýsinga um stöðu þeirra í samanburði við launafólk. Markmið könnunarinnar er að veita upplýsingar um stöðu:

1. Launafólks út frá fjárhagsstöðu og heilsu.
2. Atvinnulausra út frá fjárhagsstöðu, heilsu og atvinnuleit.
3. Innflytjenda út frá fjárhagsstöðu, heilsu og stöðu á vinnumarkaði.
4. Ungs fólks út frá fjárhagsstöðu, heilsu og stöðu á vinnumarkaði.

Könnunin var lögð fyrir í lok nóvember og byrjun desember 2020. Skýrslan sem Sameyki hefur fengið senda greinir frá niðurstöðum könnunarinnar innan Sameykis og er hún sett fram í samanburði við stöðu annarra félaga í aðildarfélögum ASÍ og BSRB.

Háskólamenntaðir fleiri

Áhugavert er að sjá Sameykisfélagi í samanburði við heildar-niðurstöður. Hlutfall kvenna, fólks yfir þrítugu, innfæddra og háskólamenntaðra er hærra innan Sameykis en meðal viðmið-unarhóps. Marktækur munur er á vinnumarkaðsstöðu Sameykis-fólks og heildarhópsins. Atvinnuleysi er mun minna (1,2% á móti 11%), færri eru á uppsagnarfresti (0,8% á móti 1,6%) og í annarri stöðu á vinnumarkaði (2,8% á móti 10,3%). Mun færri Sameykisfólk hefur verið á hlutabótaleiðinni (5,4% á móti 23%). Með öðrum orðum þá hefur atvinnuöryggi Sameykisfélagi á tímum kórónuveirunnar verið meira en atvinnuöryggi félagsfólks innan ASÍ og BSRB almennt.

Faraldurinn ekki bitnað harðar á félögum Sameykis

Niðurstöðurnar sýna að efnahagsþrengingarnar af völdum faraldursins hafa ekki bitnað eins hart á atvinnuöryggi félagsfólks innan Sameykis og á atvinnuöryggi félagsfólks aðildarfélaganna ASÍ og BSRB almennt. Á það hvoru tveggja við meðal kvenna og meðal karla. Atvinnuleysi mælist 1,2% meðal Sameykisfólks en 11% meðal heildarhópsins, færri Sameykisfólk er á uppsagnarfresti (0,8% á móti 1,6%) og mun færri hafa verið á hlutabótaleiðinni (5,4% á móti 23%). Hins vegar er ekki munur á milli Sameykisfólks og annarra á því hvort starfshlutfall á hlutabótaleið hafi verið í samræmi við þá vinnu sem inn var af hendi. Starfshlutfallið var í samræmi við vinnuframlagið hjá riflega tveimur þriðju hlutum Sameykisfólks á hlutabótaleið. Lesa má skýrsluna í heild á vef Sameykis. ■



Hjá hinu opinbera felst stafræn hæfni ekki aðeins í að kunna á vél- og hugbúnað eða hin sérstöku kerfi sem eru í notkun hjá stofnuninni heldur einnig í því að kunna að beita nýjustu tækni eins og fjarfundabúnaði.

Hvað gera opinberir starfsmenn annað en að naga blýanta?

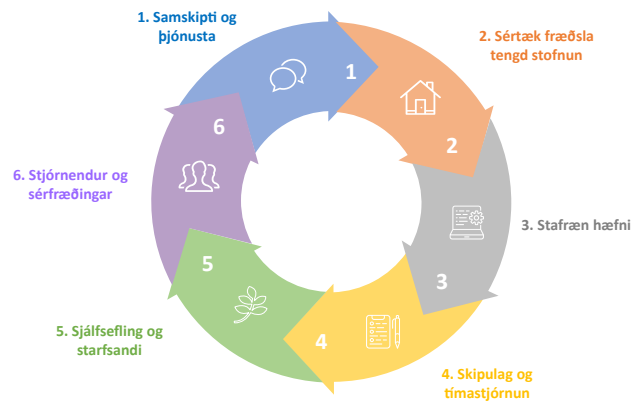
Eftir Guðfinnu Harðardóttur

Einhverju sinni var það sagt að opinberir starfsmenn gerðu lítið annað í vinnunni en að naga blýanta. Fræðslusetrið Starfsmennt hefur í hartnær tuttugu ár greint hæfnikröfur starfa hjá opinberum stofnunum, teiknað upp helstu fræðsluþarfir starfsmannahópa og sett saman prógrömm fyrir nám og þjálfun. Þess vegna þótti mér kjörið að rýna í niðurstöðurnar og kanna réttmæti þessara orða um blýantsnagarana.

Starfsmennt var sett á laggirnar haustið 2001 og hefur allar götur síðan unnið með stofnunum í öllum helstu starfsgreinum

við að greina hæfnikröfur starfa og breytingar á þeim í takti við breytingar á starfsumhverfi hjá hinu opinbera. Í kjölfarið hafa verið teiknaðar upp fræðslu- og þjálfunarleiðir til að efla þekkingu, leikni og hæfni starfsmanna og starfsmannahópa og settir upp stofnanaskólar og skipulagðar námslínur eins og til dæmis Járnsíða, Vísdómur, TR skólinn, Fríhafnarskólinn og Launa-skólinn. Starfsmennt hefur einnig haft milligöngu um stutta fræðslufyrirlestra og námskeið, allt eftir þörfum stofnunar og/eða starfsmannahóps hverju sinni.

Í greiningarvinnunni höfum við komist að því að störfín hjá hinu opinbera eru fjölbreytt, afar krefjandi og oft á tíðum mjög flókin.



þarfir viðskiptavina fangelsanna, þó svo að þjónustan snúist í báðum tilvikum um fólk.

Stafræn hæfni er hæfnipáttur sem reynir svo sannarlega á í nútímastarfsumhverfi. Hjá hinu opinbera felst stafræn hæfni ekki aðeins í að kunna á vél- og hugbúnað eða hin sérstöku kerfi sem eru í notkun hjá stofnuninni heldur einnig um að kunna að beita nýjustu tækni eins og fjarfundabúnaði. Þá þarf starfsfólk hins opinbera að vera sérstaklega vel á verði og meðvitað um þær ógnir sem geta leynst í stafrænum heimi og gæta fyllsta öryggis við meðferð gagna, enda sýsla opinberir starfsmenn með gríðarlegt magn af viðkvæmum upplýsingum, bæði um einstaklinga og fyrirtæki.

Skipulag og tímastjórnun er nokkuð sem iðulega kemur upp sem hæfni sem þarf að efla enda er brýnt að vinnubrögð séu skilvirk og að starfsmenn séu vandvirkir því málsmeðferð hjá hinu opinbera verður jú að vera í takti við meginreglur stjórnsýslulaga. Með nýjum kjarasamningum á opinberum vinnumarkaði, þar sem breytingar á vinnutíma hafa verið heimilaðar, hefur einnig skapast þörf fyrir að stýra tíma sínum vel þannig að virkur vinnutími nýtist sem allra best.

Sjálfsefning og starfsandi taka til þátta eins og þess að geta átt í uppbyggilegum samskiptum við aðra, bæði samstarfsfólk og viðskiptavinum en einnig að geta sýnt seiglu og úthald í erfiðum verkefnum og að geta hugað að eigin heilsu, bæði andlegri og líkamlegri. Margar opinberar stofnanir sækjast eftir námskeiðum og fyrirlestrum um bættu líðsheild, gleði í vinnunni, viðhald seiglu og jákvætt andrúmsloft í viðleitni sinni til að styrkja starfsmenn sína og skapa jákvæðan anda og heilsusamlegt starfsumhverfi.

Stjórnendur og sérfræðingar er þáttur sem felur í sér þjálfun þeirra sem fara með mannaforráð eða stýra verkefnum þar sem reynir á leiðtogahæfni og færni til að skipuleggja vinnu annarra í samræmi við markmið stofnunar, hvetja og hrósa.

Niðurstöður greiningarvinnu Starfsmenntar síðustu tuttugu árin eru að stórum hluta samhljóma. Hjá opinberum stofnunum er þörf fyrir margþætta þekkingu og hæfni sem oft á tíðum tekur tíma að byggja upp vegna þess að sama hæfni fæst ekki í öðrum störfum. Þar af leiðandi er brýnt að starfsfólk og stjórnendur taki höndum saman um að huga stöðugt að viðhaldi hæfninnar með markvissri fræðslu og þjálfun. Þá er einnig brýnt að starfsfólk og stjórnendur séu meðvituð um að störfin reyna á og verða sífellt flóknari og felast í allt öðru en að naga blýanta.

Höfundur er framkvæmdastjóri Fræðslusetursins Starfsmenntar. ■

Við höfum líka komist að því að þarfir fyrir aukna þjálfun og fræðslu liggja á sex meginviðum:

Samskipti og þjónusta – opinberir starfsmenn takast á við að veita krefjandi þjónustu og eiga í viðtækum samskiptum, bæði við viðskiptavininn, samstarfsmenn sína og aðrar stofnanir í samfélaginu. Samskipti sem þessi geta tekið verulega á, enda er viðskiptavinurinn ekki alltaf að óska eftir þjónustunni eða hefur einhver heyrð ökumann, sem tekinn var fyrir að fara á móti rauðu ljósi, segja við lögregluna: „Þakka þér kærlega fyrir að stöðva mig, þetta kalla ég fyrirmyndarþjónustu!“

Sértek fræðsla tengd stofnun felur í sér fræðslu og þjálfun sem er ætlað að auka skilning starfsmanns á málaflokknum sem stofnuninni ber að sinna, þeim reglum sem um starfsemina gilda og hver viðskiptavinurinn er. Þá er mikilvægt fyrir starfsfólk að þekkja til annarra stofnana sem sinna skyldum málum til að geta leyst úr málum viðskiptavinar. Dæmi um þetta er að starfsfólk Tryggingarstofnunar getur þurft að leiðbeina einstaklingi um að sækja aðstoð til félagsþjónustu sveitarfélaga eða jafnvel hjálparstofnana ef viðkomandi á ekki rétt á bótum hjá TR. Þá ber að hafa í huga að þarfir viðskiptavina leikskólanna eru jú aðrar en



Leiðirnar í Reykjavík voru fimm, gönguleiðir í Elliðaárdalnum, um Laugarnes og Kirkjusand, í kirkjugarðinum Hólavallagarður, milli styttna í miðborg Reykjavíkur og

Þriðja æviskeiðið

Eftir Ingibjörgu Rannveigu Guðlaugsdóttur og
Hans Kristján Guðmundsson

Ævinni má skipta í þrjú æviskeið. Það fyrsta er bernskan og skólaárin. Annað æviskeiðið er þegar fólk er að koma sér fyrir og byggja upp fjölskyldu og starfsferil. Þriðja æviskeiðið eru árin og áratuginir sem biðja okkar flestra eftir fimmtugt. Þá eru börnin ef til vill flogin að heiman, fjárhagur betri og meiri tími og aðstaða til þess að nýta árin eða áratugin framundan. Þetta eru mikilvæg ár því ef heilsan er góð, fjárhagur í lagi og börnin ef til vill farin að heiman geta þau falið í sér tækifæri til þess að láta gamla drauma rætast eða eignast nýja, bæta við sig færni og þekkingu, hefja nýjan starfsferil eða öðlast aukna lífsfyllingu.

Háskóli þriðja æviskeiðsins

Hin frjálsu félagasamtök, U3A Reykjavík, University of the Third Age, sem kalla má háskóla þriðja æviskeiðsins, veita félagsmönnum sínum á þessu æviskeiði tækifæri til að fræðast og/eða miðla þekkingu og færni. Í boði eru vikulegir fyrirlestrar eða kynningar auk heimsóknar til ýmissa stofnana og fyrirtækja. U3A Reykjavík, sem stofnað var 2012, á aðild að alþjóðasamtökunum AIUTA en U3A samtök og skólar eiga rætur að rekja til Frakklands 1973 og skipta nú tugum þúsunda með milljónum félaga og nemenda um heim allan. Engin skilyrði eru fyrir inngöngu í samtökin og engin próf eru tekin. Orðið háskóli er

notað hér í sinni fyrstu merkingu sem er að vera samkoma fólks sem helgar líf sitt lærdómi.

Alþjóðleg samstarfsverkefni

U3A Reykjavík hefur tekið þátt í þremur alþjóðlegum samstarfsverkefnum styrktum af Erasmus+ menntaáætlunni sem öll miða að því að undirbúa sig fyrir þriðja æviskeiðið og þar með starfslokin og hvatningu um að breyta til á þessu æviskeiði. Samstarfsaðilar í verkefnunum voru m.a. U3A samtök, stofnanir og fyrirtæki á Spáni, Póllandi, Litháen, Englandi og Króatíu. Í fyrsta verkefninu, BALL, Be Active through Life Long Learning, er hvatt til þess að undirbúningurinn hefjist snemma og var ein af hugmyndunum sem varð til í verkefninu, Vöruhús tækifæranna, útfærð í framhaldsverkefninu Catch the BALL. Vöruhús tækifæranna er vefsetur þar sem safnað er saman upplýsingum um tækifæri sem standa þeim til boða sem vilja sjálfir stjórna undirbúningi þriðja æviskeiðsins og hvernig þeir nýta þessi ár sem best. Lykilorðin í Vöruhúsi tækifæranna eru Færni, Fjárhagur, Réttindi, Nýr starfsferill, Stofnun fyrirtækis og Lífsfylling.

Menningararfur í hverri borg

Þriðja verkefni U3A Reykjavík er HeiM, Heritage in Motion, Leiðir að menningararfinum þar sem fólk á þriðja æviskeiðinu í Reykjavík, Alicante, Varsjá og Zagreb er virkjað í því að búa til gönguleiðir að menningararfi í hverri borg, skrifa um hann og það



ganga í Viðey, sólstöðugangan, sem farin er á sólstöðum í júnímánuði ár hvert.

og tækifæri þess

“

Það er von okkar sem höfum borið hitann og þungann af vinnu við ofangreind alþjóðleg verkefni U3A Reykjavík að þau geti orðið fólki á þriðja æviskeiðinu tækifæri til þess að endurskoða hvernig það nýtir tímann á þessu æviskeiði sjálfum sér og samfélaginu öllu til heilla.

sem bar fyrir augu á göngunni. Fyrst var boðið upp á námskeið um túlkun mismunandi menningararfs og tækni til að nota í snjallsímanum sínum til þess að rekja leiðirnar og bæta við slóðina texta og myndum. Leiðirnar í Reykjavík voru fimm, gönguleiðir í Elliðaárdalnum, um Laugarnes og Kirkjusand, í kirkjugarðinum Hólavallagarður, milli styttna í miðborg Reykjavíkur og ganga í Viðey, sólstöðugangan, sem farin er á sólstöðum í júnímánuði ár hvert. Reyndist fólk á þriðja æviskeiðinu frábærir túlkendur menningararfsins. Stærsta afurð HeiM verkefnisins er rafræn bók, Vegvísir að aðferðafræði þar sem, auk leiðanna, er fjallað um nýjungar í aðferðafræði við kennslu fullorðinna. Slóð á bókina er https://www.heimheritage.eu/sites/default/files/2021-02/HeiM-Methodological_Guide-IS.pdf og upptöku af kynningu á íslensku leiðunum má sjá á https://www.youtube.com/watch?v=RsydCjnZ_9A

Tækifæri til að endurskoða æviskeið

Það er von okkar sem höfum borið hitann og þungann af vinnu við ofangreind alþjóðleg verkefni U3A Reykjavík að þau geti orðið fólki á þriðja æviskeiðinu tækifæri til þess að endurskoða hvernig það nýtir tímann á þessu æviskeiði sjálfum sér og samfélaginu öllu til heilla. Við greinarhöfundar veitum einnig fúslega nánari upplýsingar um U3A Reykjavík og verkefnin ef þess er óskað. Hægt er að senda okkur tölvupóst á netfangið u3reykjavik@gmail.com. Einnig er hægt að kynna sér starf U3A Reykjavík á Netinu á slóðinni u3a.is. ■

Orlofsúthlutanir og punktastöður

Félagsmenn Sameykis sem nýta sér orlofshús þess fá úthlutað eftir punktastöðu þeirra innbyrðis. Sá félagsmaður sem á flesta punkta fær úthlutað orlofshúsi á þeim tíma sem viðkomandi sækir um. Því ræður punktafjöldi félagsmanns. Þannig getur félagi í Sameyki, sem hefur verið félagi í t.d. tíu ár, og ekki nýtt sér orlofskerfið, safnað sér dágóðum fjölda punkta og fengið úthlutað orlofshúsi á besta tíma sumars, en ekki sá sem hefur sótt um sama hús á sama tíma og hefur styttri starfsaldur.

Félagsfólk getur safnað miklum birgðum af punktum ef það hefur ekki nýtt sér orlofskosti félagsins yfir ákveðin árafjöldi. Í þessu ljósi geta þeir sem hafa ekki nægilegan fjölda punkta, ekki fengið úthlutað þeim orlofskosti sem sótt er um á besta tíma.

Sameyki er með 85 orlofshús til leigu sem 1800 umsóknir voru um í ár. Á vef Sameykis má finna ýmsar hagnýtar upplýsingar; úthlutunarreglur, hverjir fá úthlutað, um umsóknartíma, dagleiguhús, orlofspunkta o.fl. Á orlofshúsavefnum má sjá punktastöðu félaga Sameykis sem fengu úthlutað. ■



Mikil uppbygging hefur verið á orlofshúsum Sameykis í Munaðarnesi.



Náms- og starfsráðgjöf hjá Starfsmennt

Sameyki vill vekja athygli félagsfólks á því að hægt er að panta viðtal hjá náms- og starfsráðgjafa Starfsmenntar. Þessi þjónusta er á sviði símenntunar og starfsþróunar og nýtist öllum, óháð aldri eða stöðu. Markmið þjónustunnar er að efla vitund einstaklinga um styrkleika sína, viðhorf og áhuga, þannig að þeir geti notið sín í námi og starfi.

Ráðgjafar Starfsmenntar bjóða öllum félagsmönnum Sameykis upp á náms- og starfsráðgjöf þeim að kostnaðarlausu. Því liggur beinast við að spyrja hvort þú viljir þiggja; að þróa hæfni þína í starfi, ræða líðan þína í vinnunni, skoða möguleika og fá upplýsingar um nám, fá aðstoð við að setja þér markmið, fá stuðning við að mæta nýjum áskorunum og/eða fá stuðning við að takast á við breytingar?

Hægt er að koma og hitta ráðgjafa á skrifstofu Starfsmenntar eða óska eftir fjarfundi á Teams eða Zoom. Allar upplýsingar eru á vef Starfsmenntar, smennt.is. ■

Upplýsinga- og fræðsluvefur

Á vefnum betrivinnutimi.is er mikið af fræðsluefni um styttingu vinnuvikunnar hjá dagvinnufólki og vaktavinnufólki. Nú 1. maí tekur gildi kerfisbreyting hjá fólki sem starfar í vaktavinnu. Launamyndun vaktavinnufólks breytist og mun taka meira mið af vaktabyrði en áður. Vaktaálagsflokkum fjölga og greiddur er sérstakur vaktahvati sem tekur mið af fjölda og fjölbreytileika vakta. Stór hluti vaktavinnufólks vinnur hlutastarf og eru breytingarnar til þess fallnar að auka möguleika vaktavinnufólks til að vinna hærra starfshlutfall og auka ævitekjur sínar. ■



Bókaðu samtal við Brú

Nú geta félagar Sameykis sem eiga aðild að lífeyrissjóðnum Brú og Lífeyrissjóði Starfsmanna Reykjavíkurborgar bókað samtal vegna lána eða lífeyrismála á vefsíðu sjóðsins.

Hægt er að bóka tíma fyrir símtal, fund með fjarfundabúnaði eða fund á starfsstöð sjóðsins. Sjálfsagt er fyrir sjóðfélaga að nýta sér þessa bættu þjónustu sjóðsins. Þessi þjónusta stuðlar að auknu skipulagi auk þess að auðvelda sjóðnum að virða nógildandi sóttvarnareglur eins og segir á vef sjóðsins. ■

Átta tíma viðmið, ekki sex tímar

Fjallað var um í fjölmiðlum í mars að óánægja væri á meðal vaktavinnufólks vegna þess að sett var einhliða á vaktavinnukerfi á vinnustöðum. Í kjölfar þess var rætt við Þórarinn Eyfjörð sem sagði að fjölbreytileiki vakta sé eitt af markmiðunum með styttingu vinnuvikunnar en ástæða þess hafi verið að koma tólf tíma vöktunum út. Þær valdi álagi og hættu á mistökum í starfi. Vaktir eigi heldur ekki að fara of langt í hina áttina, heldur vera skipulagðar með eðlilegum hætti og að átta tímar væru viðmiðið, ekki sex tímar.

Óánægju gætti meðal landamæravarða því settar voru á einhliða fjöldi stuttra vakta, allt að sex tíma vaktir, sem leiðir til þess að þeir þurfa mæta tíðar á vinnustaðinn en ella. Það skapar ekki þann fjölbreytileika sem þarf á vinnustöðunum.

Í samkomulaginu sem Sameyki gerði á opinbera vinnumarkaðin- um er að mati Sameykis ekki opin heimild fyrir atvinnurekendur til að skipuleggja stubbavaktir. Hefur Sameyki gert alvarlegar athugasemdir við skipulag vakta landamæravarða hjá innleiðing- arhópnum skipuðum atvinnurekendum og stéttarfélagum. Málið er nú til skoðunar í hópnum.



Flugvallarstarfsmaður að störfum.

Ljósmynd/Sigurður Ólafur Sigurðsson

Þórarinn sagði að „þegar vinnustundum fækkar, þarf að finna skapandi lausnir til að sinna verkefnum og þjónustu sem veitt er, en það var aldrei samkomulag um að styttingin væri leið fyrir embættin til að fara í sparnaðaraðgerðir og allar aðhaldskröfur séu styttingu vinnuvikunnar óviðkomandi.“ ■



Við Arnarstapa á Snæfellsnesi.

Fjöldi umsókna um orlofshús þrefaldaðist milli ára

Úthlutun í orlofshús Sameykis fyrir næsta sumar lauk í 30. mars. Fjöldi umsókna milli ára þrefaldaðist þannig að færri fengu hús, í fyrstu atrennu, en hægt var að verða við. Þeir sem sóttu um hús og fengu neitun fengu forgang á að bóka þær vikur sem voru lausar eftir úthlutunina og gátu þá bókað þau hús á milli 10. - 20. apríl sl.

21. apríl var svo opnað fyrir dagleiguhúsin og einnig var opnað fyrir alla félagsmenn að bóka þær vikur sem hugsanlega voru lausar. Í Munaðarnesi er verið að byggja þrjú ný hús og ef verk- ætlun gengur eftir fara þau hús í leigu síðar í sumar. Það verður góð viðbót við þau orlofshús sem Sameyki getur boðið félags- fólki sínu til útleigu á svæðinu. ■



Fallnar eru niður þær hömlur að félagsgjöld þurfi að vera að lágmarki kr. 11.500.- til að fá hálfan styrk.

Breyttar úthlutunarreglur Styrktar- og sjúkrasjóðs Sameykis

Stjórn Styrktar- og sjúkrasjóðs Sameykis samþykkti á fundi sínum 13. janúar sl., breytingar á úthlutunarreglum sjóðsins í samræmi við reglur Starfsmennt- unarsjóðs. Fallnar eru niður þær hömlur að félagsgjöld þurfi að vera að lág- marki kr. 11.500.- til að fá hálfan styrk. Til að fá fullan styrk þurfa félagsgjöld að vera a.m.k. kr. 20.000.- á 12 mánuðum.

Eftirfarandi regla tekur við: Við ákvörðun upphæðar styrkja er miðað við greidd félagsgjöld síðastliðna 12 mánuði. Til að fá fullan styrk skulu félags- gjöldin vera a.m.k. kr. 20.000.- samtals. Hálfur styrkur er veittur þeim sem hafa greitt samtals kr. 19.999.- eða minna í félagsgjöld síðastliðna 12 mánuði. ■

Lausn krossgátu 1. tbl. 3. árgangur

SUDOKO



SMÁN	Ó	PJÁ	ÁTT	P	ANNARS	TÍMABÍL	E	BULLA	ÖSHÖLMÍ	R	RÍFJÁRN
TRÝNI	S	N	J	Á	L	D	U	R			
ÓGÆTILEGA	Ó	V	A	R	L	E	G	A			
DRYKKJAR-ILÁT	M	MATJURT	K	SANTALS	VEKJA	A	L	L	S		
	B	I	K	A	R	MISSIR	SKRÍPA-LEIKUR	T	A	P	
	ODDUR	Á	PJÁLFA	UPP-HRÖPUN	Æ	F	A	STÖKUM	U		
	↓	UM-HYGGJA	LÍFHVATI	Ö	LEKKA	SKADDA	S	L	A	S	
TIL-FINNING	K	E	N	N	D	HLJÓTA	P	KK NAFN	H	A	R
SMÁLEST	T	O	N	N		ÞÍÐA	F	Í	S	A	
						FET					
Í RÖÐ	R	S	SL	Á	S	T	GOSMÖL	SVEIPIR	V	I	K
ABDJÁLNI	N	Í	S	K	A	SKÓBOTN	S	Ó	L	I	
ÆSTUR	Ö	L	M	U	R	FEIKNA		RUGL	R	I	N
								EINSKÖR			
	J	STAPPA	M	E	R	J	A	ENDA-LAUST	Þ	KVJ NAFN	E
		STAFUR									
ÆFERGJA	Á	K	A	F	I	HJED	L	E	I	T	I
EIN-ÞYKKUR						LOK					
	Þ	R	Á	R	MJELIR	S	E	G	I	R	ENDA-VEGGUR
					HERPA						KANTUR
FÉLAGI	Á	MÓTI	KRYDD	K	A	N	E	L	SLÉTTI	J	A
			FLAUSTUR						SPIK		
	L	A	G	S	I	KVJ NAFN	D	R	Í	F	A
METINGUR	K	E	P	P	N	I	HLJÖÐ-FÆRI	F	I	Þ	L
ÆPIR							TVEIR EINS				
	A	R	G	A	R	NAGDÝR	R	O	T	T	A
ÚT	I	N	N	A	N	LIPS-FORINGI	O	F	U	R	S

Lausnarorðið var SLATTI



Vinningshafi krossgátunnar

Eygló Eyjólfssdóttir sem starfaði sem einkaritari bæði hjá Orkuveitunni og á Alþingi er nú í lífeyridseild Sameykis. Eygló segir mér að samhliða vinnu hafi hún síðastliðin 23 ár verið að hanna og sauma leðurtöskur og hún stundar enn þá iðju og veitir það henni mikla ánægju. Hún fer gjarnan inn á vinnustaði og selur töskurnar en nú hefur hún safnað upp lager þar sem hún hefur ekki komist til þess að selja vegna þeirra aðstæðna sem eru í Covid. Eygló var nýbúin að tryggja sér orlofshús á Eiðum og ætlað því að fá pening til þess að fara út að borða í verðlaun.

Létt

		3			9		8	
	5			3	1	7		
				7		5		9
			1	5		4	7	8
	8		9	6		2		
5				8	7			
6		5	2			1		
9		4			6			
	1		7	4	5		6	3

Miðlungs

6		7			4			
4	5	3			1			
			7	2		9		3
		1				2	7	
					9			5
		6	8	1				
	7	5	2	3				4

Erfiðari

	5		2			6		
				9		4	1	
						2		
3		7	6			5		
4					3			8
2				1				7
				6	5			
9				8				6
	3		9		1			

Til hamingju með baráttudag launafólks 1. maí



SAMEYKI
STÉTTARFÉLAG Í ALMANNAPJÓNUSTU